ESTIMATES

Canada Industrial Relations Board

Performance Report

For the period ending
March 31, 2001

Canada

Improved Reporting to Parliament
Pilot Document

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament.

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The *Report on Plans and Priorities* provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The *Departmental Performance Report* provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring *Report on Plans and Priorities*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of funds.

©Minister of Public Works and Government Services Canada — 2001

Available in Canada through your local bookseller or by mail from

Canadian Government Publishing — PWGSC

Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-4/19-2001
ISBN : 0-660-61660-2

102-01163/

Foreword

In the spring of 2000 the President of the Treasury Board tabled in Parliament the document "Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada". This document sets a clear agenda for improving and modernising management practices in federal departments and agencies.

Four key management commitments form the basis for this vision of how the Government will deliver their services and benefits to Canadians in the new millennium. In this vision, departments and agencies recognise that they exist to serve Canadians and that a "citizen focus" shapes all activities, programs and services. This vision commits the government of Canada to manage its business by the highest public service values. Responsible spending means spending wisely on the things that matter to Canadians. And finally, this vision sets a clear focus on results – the impact and effects of programs.

Departmental performance reports play a key role in the cycle of planning, monitoring, evaluating, and reporting of results through ministers to Parliament and citizens. Earlier this year, departments and agencies were encouraged to prepare their reports following certain principles. Based on these principles, an effective report provides a coherent and balanced picture of performance that is brief and to the point. It focuses on results – benefits to Canadians – not on activities. It sets the department's performance in context and associates performance with earlier commitments, explaining any changes. Supporting the need for responsible spending, it clearly links resources to results. Finally the report is credible because it substantiates the performance information with appropriate methodologies and relevant data.

In performance reports, departments strive to respond to the ongoing and evolving information needs of parliamentarians and Canadians. The input of parliamentarians and other readers can do much to improve these reports over time. The reader is encouraged to assess the performance of the organization according to the principles outlined above, and provide comments to the department or agency that will help it in the next cycle of planning and reporting.

This report is accessible electronically from the Treasury Board of Canada Secretariat Internet site:
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dpre.asp
Comments or questions can be directed to this Internet site or to:
Results Management and Reporting Directorate
Treasury Board Secretariat
L'Esplanade Laurier
Ottawa, Ontario, Canada
K1A 0R5
Tel.: (613) 957-7167 – Fax: (613) 957-7044

Canada Industrial Relations Board
Performance Report

for the period ending
March 31, 2001

Approved by: Claudette Bradshaw

The Honourable Claudette Bradshaw
Minister of Labour

Table of Contents

Section I: Message

A. Message from the Chairperson 1

Section II: Strategic Context

A. Context and Background 3
B. Resources Used 5
C. Outcomes Achieved 6
Challenges 8

Annex A

A. Financial Performance Summary 10
B. Financial Summary Tables 10

Annex B

Statistical Information 12
Processing Time 12
Investigation and Mediation Performance in the Regional Offices 14
Decision-making 14

Annex C

Illustrative Specific Board Decisions 16
Judicial Review 23

Annex D

Departmental Overview 32
A. Mandate, Mission and Values 32
B. Departmental Organization 33

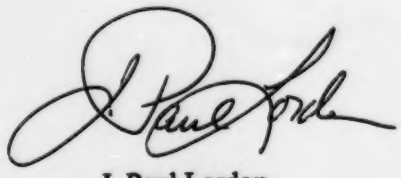
Section I: Message from the Chairperson

I am pleased to present the third annual performance report of the Canada Industrial Relations Board (CIRB) for the period ending March 31, 2001.

This past fiscal year has been a challenging one for the CIRB. In its second full year of operation, the Board continued to receive record numbers of applications and complaints. Cases before the Board have not only increased in volume but also in complexity, particularly in a number of situations involving corporate mergers and acquisitions, which require the Board to review bargaining unit structures and representation rights and their consequential issues. In its effort to deal with these increasing pressures, the CIRB welcomed the appointment of a fifth Vice-Chairperson to the Board, Mr. Douglas Ruck.

Following extensive consultations with the industrial relations community during fiscal year 2000/2001, the proposed *Canada Industrial Relations Board Regulations* were recently published in the *Canada Gazette*. This marked the launch of a 30-day consultation period as part of the regulatory approval process. The Board plans to continue to hold on-going consultations with the community to remain abreast of their concerns and of the challenges facing the Federal labour jurisdiction and the CIRB.

Operating pressures on the Board show no sign of abating in the new fiscal year. The volume of cases remains at unprecedented high levels and the Board continues to deal with a number of very complex matters requiring substantial investments of time and resources to resolve. I am confident, however, that the important experience the Board has acquired since its inception combined with an appropriate level of resources will serve the Board well in meeting the challenges that lie ahead.



J. Paul Lordon
Chairperson

Section II: Strategic Context

A. Context and Background

The Canada Industrial Relations Board (CIRB) is an independent, representational, quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and application of the *Canada Labour Code*, Part I, Industrial Relations, and certain provisions of Part II, Occupational Safety and Health. It was established in January 1999 through amendments to Part I of the *Canada Labour Code*. At that time, the Federal Minister of Labour, the Honourable Claudette Bradshaw, stated that the Canada Industrial Relations Board "... will be a great asset to both labour and management in the federally regulated sector."

The CIRB has jurisdiction in all provinces and territories with respect to federal works, undertakings or businesses in the following sectors:

- Broadcasting
- Chartered banks
- Postal services
- Airports and air transportation
- Shipping and navigation
- Interprovincial or international transportation by road, railway, ferry or pipeline
- Telecommunications
- Grain handling and uranium mining and processing
- Most activities in the Yukon, Nunavut and the Northwest Territories, including those that would normally be in provincial jurisdiction
- Undertakings of the First Nations on reserves
- Certain Crown Corporations (including, among others, Atomic Energy of Canada Ltd.)

This jurisdiction covers some 700,000 employees and their employers and includes enterprises that have an enormous economic, social, and cultural impact on Canadians from coast to coast. This variety of activities, their geographical spread, and their national significance contribute to the uniqueness of the federal jurisdiction and the role of the CIRB, and pose particular challenges for the Board's work.

The Board has established a series of strategic objectives in support of its mandate:

- to seek solutions to labour relations problems by determining the cause and nature of conflict and by applying the appropriate dispute resolution mechanism, including fact finding, mediation and adjudication;
- to conduct its activities in a timely, fair and consistent manner;
- to consult its clients on its performance and in the development of its regulations, policies and practices;
- to promote an understanding of its role, processes and jurisprudence; and

- to conduct its business and to manage its resources in a manner that is fiscally sound in accordance with the *Financial Administration Act* and the policies and directives of the Central Agencies.

B. Resources Used

Strategic Outcome	Planned Results	Related Activities	Resources (000)	(%)
effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada	decisions on applications and complaints provided in a fair, expeditious and economical manner	• intake and investigative services • case management activities • Board deliberations, public and in-camera hearings • production, translation, and dissemination of Board decisions • legal and research services in support of Board deliberations and court proceedings • information management services and the development of mechanisms to make the Board's activities more accessible and less costly	6,671.5	68
	successful resolution of applications and complaints through alternative dispute resolutions mechanisms	• alternative dispute resolutions services	1,334.7	14
	an involved and well-informed labour relations community	• publication and distribution of *Reasons for Decisions*, newsletters, information circulars and practice notes • direct consultations with clients • response to *ad-hoc* inquiries from the public • public access to a resource center on industrial relations and administrative law • enhancement of CIRB Website • presentations by Board members and staff to the industrial relations community • effective regulations and practices through client consultations	1,203.5	12
			9,209.7	94

Note:

- Financial, Administrative and Human Resources services in support of Key Results Commitments represent 6%.

Additional financial tables can be found at Annex A.

C. Outcomes Achieved

Since its inception on January 1, 1999, the CIRB has experienced a significant and steady increase in its workload. In its second year of operation, the Board received a total of 1,134 new cases. This represents a 52% increase over the annual average of 746 for the last four years.

In terms of the Board's performance during the same period, the Board was able to dispose of 1,009 cases - a 46% increase over the last 4-years' average of 692 cases. Notwithstanding this considerable increase in workload, the rate of facilitated settlement of complaints remains consistent with previous years: sixty-six (66) percent of complaints disposed of were settled without Board adjudication thus eliminating the need for costly public hearings and contributing to more effective industrial relations.

The total number of files received and disposed of in 2000-01 represents the highest workload levels ever recorded by the CIRB or the former Canada Labour Relations Board. Despite the increase in workload, the CIRB has managed to reduce further, in some instances, the time necessary to process and resolve applications and complaints (see Statistical Information at Annex B). The performance improvements are attributable primarily to the enactment of a number of statutory amendments to the *Canada Labour Code, Part I*, in January 1999 allowing the Board to operate more economically, efficiently and expeditiously. For example, the amendments provide for certain cases to be heard by a single-member panel comprised of the Chairperson or a Vice-Chairperson, rather than a three-member panel comprised of the Chairperson or a Vice-Chairperson and two Members. Consequently, cases may be assigned, heard and disposed of more rapidly. The amendments also expressly allow for matters to be determined on the basis of parties' written submissions without holding public hearings. Moreover, the Board now has a statutory obligation to issue its decision in a matter within 90 days of reserving said decision.

In addition to the 1999 statutory amendments, the Board introduced a number of important changes to its internal processes as reported in the 2000-2001 Report on Plans and Priorities. These changes have greatly contributed to accelerating the processing and disposition of cases. They include the establishment of performance targets for its case management processes, improvements in the scheduling of Board hearings through block scheduling and an emphasis on holding pre-hearing case management sessions and other processes to expedite the resolution of matters. Another contributing factor to the CIRB's performance is the appointment of six part-time Members in May 2000, thus increasing its capacity to provide expeditious tripartite hearings. The appointment of a Vice-Chairperson in June 2001 also served the Board well in its ability to hear and dispose of more cases.

To further enhance its efficiency and effectiveness, the CIRB also undertook the following initiatives in 2000-01:

- the development of a comprehensive and integrated strategic and operational plan;
- the upgrade of the Board's internal communication software in the autumn of 2000, including the provision of Internet access to all Board members and personnel.

Adjudicative personnel and staff are thus able to communicate, even when travelling, through external e-mail access and have access to the Government's Intranet. The Board is now in the process of developing secure mechanisms to allow for the electronic exchange of documents;

- a complete review of the CIRB's Case Management Guidelines and Operational Procedures as part of the ongoing review of the Board's case management systems and practices to allow cases to be processed, assigned, scheduled, heard and determined in the fastest, most economical manner;
- the review and further refinement of internal standards of performance, both qualitative and quantitative.

In October 1999, the CIRB launched a series of extensive consultations with representatives of the business, labour and legal communities to develop Regulations pursuant to the amended *Canada Labour Code*. These Regulations will ensure greater operational efficiencies and enhance the communication of Board processes to the industrial relations practitioners it serves. With the assistance of the Department of Justice, the Board is now in the final phase of development of the *Canada Industrial Relations Board Regulations* to replace the *Canada Labour Relations Board Regulations, 1992*. The Regulations will be published in the *Canada Gazette* in the autumn of 2001. During that period, and in an effort to further strengthen communications with its clients, the Board plans to hold roundtable discussions during the 30-day pre-publication statutory consultation period.

As reported earlier, the CIRB has managed to improve its performance in a number of areas, but the increased complexity of the cases before the Board is placing additional pressures on its performance in some other areas. For example, the Board has been involved, during the last fiscal year, in major corporate mergers in the airline and telecommunications industry in which it is being called upon to review and determine appropriate bargaining unit structures and dispose of related matters such as bargaining agent representation and collective agreement issues. During the period under review, the CIRB was also asked to intervene in circumstances where parties adopted antagonistic and complex strategies in disputes over such primary issues as the acquisition of bargaining rights. While the Board strives to obtain voluntary resolutions to all cases, some require the full decision-making authority of the Board. As a result, the nature of the cases will influence and will cause considerable variations in the time and cost to resolve them.

It is indeed a difficult task to ascribe quantitative measures to the outcomes of the Board's work. Section 8 of the *Canada Labour Code*, Part I, stipulates that every employee is free to join the trade union of their choice and that every employer is free to join the employers' organization of their choice. The Board protects the right to organize but exercises no influence over the employees' or the employers' choice. The Board adjudicates unfair labour practice complaints with the ultimate goal of preventing labour unrest. The freedom of association, harmonious employer/employee relations and constructive collective bargaining practices are undeniably outcomes, goals and values that are widely recognized as vital elements in maintaining an equitable and democratic society, and a healthy and productive economy.

It is important in this respect to emphasize that the impact of the work of the CIRB can be both broad-ranging and significant. The Board's decisions and mediation efforts often affect in very tangible ways the working lives of thousands of Canadians, the economic position of leading Canadian corporations, and the general well-being of the Canadian public. The following highlights some of the issues that the Board has been called upon to address over the past year:

Protection of public safety and health: With the changes to the *Canada Labour Code* adopted in January 1999, the Canada Industrial Relations Board was given the authority to determine the level of operations that must be maintained during a work stoppage. In the past year, the CIRB received 16 such applications, covering workers at airports, nuclear power plants, the airline industry, the civil air navigation system, and public transportation services for the disabled. Through decisions of the Board, and also through its work with the parties to assist them in arriving at negotiated agreements, the CIRB has helped to ensure that industrial disputes do not pose a threat to public safety and health.

Corporate Mergers: Over the past year, corporate mergers and acquisitions have occurred in a wide range of significant industries throughout the Canadian economy, including telecommunications, broadcasting, and air transportation. This corporate restructuring process generates a wide range of industrial relations issues that affect not only the rights and working conditions of employees, but also the economic viability of the companies themselves. In this context, the CIRB has been called upon to assist in this process by determining appropriate bargaining units and bargaining agents, seniority rights, and the rules governing the assignment and working conditions of staff in the newly-formed enterprises. Throughout the year, the Board has issued a large number of decisions in this regard, and has also simultaneously provided mediation services to the parties to help them resolve numerous difficult issues and differences. Due to the complexity and impact of the issues involved in these files, these cases tend to require substantial time and resources to resolve, and many are still ongoing.

Bargaining Rights: Throughout the year, the CIRB continued to receive a large number of applications for certification of unions, notably in the areas of road transportation and in aboriginal communities. Through its decisions and orders, the Board has provided for the orderly and democratic development of collective bargaining relationships for thousands of Canadian workers and their employers.

Some specific key decisions issued by the Board are summarized at Annex C.

Challenges

The heavy workload is making it increasingly difficult to sustain the improvements in performance levels achieved to date. The Board is operating with the staff resource levels of January 1999, despite the sizable increase in its workload. Significant overtime work is required on a continual basis. The Board must also update its information technology infrastructure, not only to meet the Government On-Line initiative by 2004, but to maintain

its core business systems, which are quickly becoming obsolete. With appropriate funding over the next several years, the Board would like to make the following adjustments and investments:

- deploy additional resources to accelerate the management of cases and to make more use of alternate dispute resolutions mechanisms including mediation. Clients have expressed the requirement for more mediation and front line assistance from the Board's labour relations officers;
- review the entire decision-making process and allocate the resources necessary to issue decisions in a timely manner, in accordance with the 90-day statutory time limit;
- improve the pre-hearing case management processes in order to resolve more matters without litigation and ensure that the time allocated to formal public hearings is most effectively utilized;
- provide video-conferencing capabilities at the Board's head office in Ottawa as well as in each of its five regional offices to further expedite the hearing of cases, particularly in matters involving illegal work stoppages;
- begin the development of new and up-to-date case management and information management systems to ensure the efficient processing of cases and sharing of information between clients, Board members and staff as well as to provide electronic services over the Internet as part of the Government On-Line strategy;
- dedicate additional resources to comply fully with the newly defined requirements of the *Official Languages Act* as set out by the Federal Court of Appeal in *Devinat*; namely, that all Board decisions be issued in both official languages.

Annex A

Financial Tables

A. Financial Performance Summary

The total authorities granted to the Board were $2,464,456 more than originally planned. The additional authorities approved were to provide for:

- additional employee compensation due to collective bargaining and pay equity: $301,052;
- employee benefits related to the above additional personnel costs: $141,000;
- authorized spending of proceeds from the disposal of surplus Crown assets: $414;
- additional costs related to transitioning from the CLRB to the CIRB: $913,000;
- additional costs related to the appointment of a fifth vice-chair: $142,380;
- additional costs related to the improvement of the information technology infrastructure: $589,860; and
- carry-forward from previous years used for the increase of the workload: $376,750.

The actual spending was 97% of the authorized amounts. Transition costs were incurred in 1998-99, in 1999-2000 and in 2000-2001. We do not expect any transition costs in 2001-2002.

B. Financial Summary Tables

The following tables are applicable to the Board:

Table 1 - Summary of Voted Appropriations
Table 2 - Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending
Table 3 - Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending

Financial Table 1
Summary of Voted Appropriations

Financial Requirements by Authority ($ thousands)

Vote		2000-01		
		Planned Spending	Total Authorities	Actual
	Canada Industrial Relations			
25	Program expenditures	7,837.0	10,160.0	**9,847.0**
(S)	Contributions to employee benefit plans	1,155.0	1,296.0	**1,296.0**
	Total Department	8,992.0	11,456.0	**11,143.0**

Financial Table 2

Departmental Planned versus Actual Spending ($ thousands)

Business Line: Administration of the *Canada Labour Code*	2000-01 Planned Spending	2000-01 Total Authorities	2000-01 Actual spending
FTEs	97		97
Operating	8,992.0	11,456.0	11,143.0
Less:			
Respendable Revenues	0	2.7	0
Total Net Expenditures	8,992.0	11,458.7	11,143.0
Other Revenues and Expenditures			
Non-respendable revenues	(8.0)		(3.8)
Cost of services provided by other departments	2,383.2	2,383.2	2,383.2
Net Cost of the Department	11,367.2	13,841.9	13,522.4

Financial Table 3

Historical Comparison of Departmental Planned to Actual Spending ($ thousands)

Administration of the *Canada Labour Code*	Actual 1998-99	Actual 1999-00	2000-01 Planned Spending	2000-01 Total Authorities	2000-01 Actual
Canada Industrial Relations	9,606.0	10,360.3	8,992.0	11,456.0	11,143.0

Annex B

Statistical Information

Figure 1 - Workload

Total Files – Certifications, Complaints and Other[1]					
	96/97	97/98	98/99[2]	99/00	00/01
On hand	453	441	474	679	671
Received/reopened	666	658	810	852	1,134
Total files	1,120	1,098	1,284	1,531	1,805
Granted	220	228	193	280	274
Rejected	192	155	136	209	262
Withdrawn/Settled	267	242	276	371	473
Total disposed	679	625	605	860	1,009
Pending	441	474	679	671	795

[1] *These figures reflect the number of matters (based on sections of the Canada Labour Code), and not necessarily the number of cases.*

[2] *The CIRB was established on January 1, 1999. Data prior to this date were recorded by the former Canada Labour Relations Board. Since the date of transition to the new Board, all outstanding cases of the former Board have either been resolved by CLRB members or transferred to the CIRB for appropriate disposition.*

In 2000-01, the CIRB received 1,134 new cases representing an increase of 52% over the annual average of 746 cases for the last four years. In terms of the Board's performance during the same period, the Board disposed of 1,009 cases representing a 46% increase over the annual average of 692 cases for the last four years.

Processing Time

"Processing time" is the time required to complete a file -- time spent investigating, mediating, hearing, where required, and deciding a case.

Figure 2 - Processing Time (average number of days from received to disposed)

	4-Year Average[1]	2000-01	Difference[2]
All cases			
with hearing	437	357	-80
without hearing	149	159	10+
Certification			
with hearing	426	420	-6
without hearing	107	154	47+
Unfair labour practice complaints			
with hearing	380	443	63+
without hearing	192	181	-11

[1] The 4-year average is calculated based on performance data from 1996-97 to 1999-00.
[2] The difference is calculated based on the 2000-01 CIRB performance and the 4-year average.

As evidenced by Figure 2 above, the CIRB took an average of 357 days to dispose of all cases that were heard and disposed of in 2000-01. The CIRB managed to improve performance times recorded in the last four years by almost 3 months while, at the same time, disposing of 46% more cases as reported earlier.

As for cases disposed of without hearing, the volume of work took a toll on performance: it took the Board an average of one and a half weeks more than the 4-year average to resolve them. The number of cases disposed of without hearing in 2000-01 totalled 844, a considerable increase over the 4-year average of 609 cases. Also, the complexity of cases before the Board have required Board officers to conduct more thorough and extensive investigations and to devote considerably more time to mediate matters between parties.

Processing time for applications for certification heard show an improvement of almost one week over the 4-year average. As for applications for certification disposed of without hearing, the figures show an increase in processing time of 1.5 months over the 4-year average. Again, the volume and complexity of cases have had a major negative impact on the Board's officers' ability to maintain past performance levels. This fiscal year, the Board has faced some particularly difficult certification cases in the banking and trucking industry, which have required considerable investigation and mediation efforts from Board officers.

Unfair labour practice complaints disposed of after hearing show an increase in processing time of 2 months compared to the 4-year average. This increase in processing time is explained by the fact the Board disposed of twice as many complaints in 2000-01 (84) as the 4-year annual average of 42 cases. Complaints disposed of without hearing, however, show an improvement of one and a half weeks over the 4-year average.

Investigation and Mediation Performance in the Regional Offices

Among the many responsibilities incumbent on the Board's regional offices, officers must investigate applications to establish and modify bargaining rights and mediate unfair labour practice complaints. The ability of the regional officers to promote the settlement of complaints is of significant benefit to the parties involved, and eliminates the involvement of the Board and therefore the need to hold costly and time-consuming hearings. (Hearing costs, excluding salaries, are estimated at $2,300 per day while engendering significant additional expenses for the parties involved.)

The settlement rates for complaints has remained fairly constant. In 2000-01, regional offices achieved a settlement/withdrawal rate of complaints of almost two-thirds of the total number of cases.

Decision-making

Board performance is also measured by the length of time it takes to decide matters before it. A panel (comprised of the Chairperson or a Vice-Chairperson in a single member panel or the Chairperson or a Vice-Chairperson and two Members in a full panel), may decide cases on the basis of written and documentary evidence (file documentation, investigation reports, written submissions) or decisions may be deferred until further evidence and information is gathered by way of a public hearing. Figure 3 presents the disposition time for both types of decision-making. [The Board measures its disposition time for cases decided with a public hearing from the date it reserves its decision (which generally coincides with the last day of the hearing) until the date the decision is issued to the parties. Where cases are decided without a public hearing, the disposition time is measured from the date the case is deemed to be "ready" for the Board's consideration until the date the final decision is issued.]

Figure 3 - Decision-making (average number of days from last hearing day or ready date to disposition)

	4-Year Average[1]	2000-01	Difference[2]
All cases			
with hearing	192	112	-80
without hearing	42	35	-7
Certification			
with hearing	18626	73	-113
without hearing		20	-15
Unfair labour practice complaints			
with hearing	145	129	-17
without hearing	61	41	-20

[1] The 4-year average is calculated based on performance data from 1996-97 to 1999-00.

[2] The difference is calculated based on the 2000-01 CIRB performance and the 4-year average.

In 2000-01, disposition time for all cases heard improved by 2.3 months compared to the 4-year average. Cases not requiring hearings were also disposed of more rapidly.

Compared to the 4-year average, disposition time for applications for certification with hearing continues to improve with a 3.7 months decrease in the time taken to dispose of those cases in 2000-01.

Disposition time for applications for certification without hearing decreased by 1.6 weeks.

With regard to unfair labour practice complaints, disposition time for cases heard improved by .5 month over the 4-year average. Disposition time for complaints disposed of without hearing has also improved.

Annex C

Illustrative Specific Board Decisions

Royal Aviation Inc., [2000] CIRB no. 69

The Royal Aviation Employees' Association (RAEA) and the Canadian Union of Public Employees, Airline Division (CUPE) applied for certification as bargaining agent for a bargaining unit including all the employer's cabin crew members. The employer had proposed two separate bargaining units, one for flight attendants and another for flight directors because, in its opinion, flight directors performed supervisory duties and should form a separate bargaining unit. The Board ruled that a single bargaining unit including all cabin crew members was appropriate because the two groups of employees had the same interests. In the Board's view, the flight directors' nominal supervisory duties did not justify excluding them from the larger bargaining unit.

George Cairns et al., [2000] [2001] CIRB nos. 70, 86 and 111

VIA Rail Canada Inc., the employer, and the International Brotherhood of Locomotive Engineers (BLE), the union, applied for reconsideration of decision no. 35, in which the Board had ordered that certain parts of the Crew Consist Adjustment Agreement be renegotiated. The reason for this application by the employer was the claim by both parties that the Board did not have jurisdiction within the meaning of section 37 of the *Canada Labour Code* to hear complaints about negotiating a collective agreement. The employer further argued that the Board had exceeded its jurisdiction in ordering that the collective agreement be renegotiated. The reconsideration panel ruled (decision no. 70) that the original panel did have jurisdiction to conduct an inquiry into the circumstances of the bargaining process. However, it referred the case back to the original panel, to allow the parties to produce evidence they had not initially produced because of a misunderstanding about the scope of a matter under section 37.

The BLE then submitted a motion to disqualify the Vice-Chairperson of the original panel because, in its opinion, she was no longer able to approach the case with objective impartiality, given the strong language she had used in her original decision, certain evidence on which she had relied, and the conclusions she had reached. The Board dismissed the motion for disqualification (decision no. 86), firstly because strong language, even from a judge, did not in itself support a reasonable apprehension of bias; secondly because the reconsideration panel did not contest any findings by the original panel; and thirdly because ordering new hearings before different panels was the exception rather than the rule.

The original panel considered the additional evidence and ruled (decision no. 111) that neither party had produced new evidence that could have persuaded it to change its original decision. The Board's decision and the order issued in decision no. 35 were therefore upheld, except concerning the time allowed to conclude the bargaining, which was extended.

(Applications for judicial review of CIRB nos. 70 and 86 to the Federal Court of Appeal were dismissed (Court file nos. A-369-00 and A-547-00).

BCTV, a Division of WIC TV Limited, [2000] CIRB no. 71

The Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada applied for reconsideration of a decision by the former Canada Labour Relations Board. The original panel had ruled that the working conditions of new members of the bargaining unit, which had been expanded by a Board order to include non-technical employees of BCTV, a division of WIC TV Limited, the employer, after the existing collective agreement expired and before a new one was signed, were governed by individual employees' work contracts and not by the applicable provisions of the *Canada Labour Code*. Under these work contracts, the employer had laid off six of these employees and dismissed three more. The reconsideration panel of the new Board overturned the original decision, ruling that, under section 50(b) of the *Code*, the employer, the bargaining agent and the employees concerned were still bound by the repealed provisions of the collective agreement.

(Application for judicial review of this decision to the Federal Court of Appeal was dismissed for delay (Court file no. A-414-00).

BCT. Telus et al., [2000] CIRB no. 73; *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and *TELUS Advanced Communications et al.* (2001), as yet unreported CIRB decision no. 108

Following a merger of two large employers, TELUS Corporation and BC Telecom, the employer asked the Board to address the rights of the four unions concerned, the restructuring of the bargaining units, and the intermingling of the approximately 17,000 employees concerned. After the parties had been given time to agree on the configuration of the bargaining units, the Board was asked to rule on whether field sales representatives and telemarketers, employees who were members of various certified and voluntarily recognized bargaining units, and employees not previously represented, should be included in the bargaining unit agreed upon between the parties and approved by the Board. The Board concluded in an original decision (no. 73) that these employees should be included, and that they had the right to take part in the representation vote to choose their bargaining agent.

The employer applied for reconsideration of that decision, claiming, for example, that the original panel had breached the rules of natural justice and that its decision was flawed by a number of significant errors. After considering all these arguments and all the conclusions, the reconsideration panel ruled (decision no. 94) that the application for reconsideration did not introduce new or significant questions of fact that would justify referring the case back to the original panel, or any questions of law or policy that would call for reconsideration of the case.

The Board then reopened its hearings on matters that had not been settled by the orders it had issued in this case. The Board ruled (decision no. 108) that the existing collective agreements would continue to apply until the new collective agreement was ratified; and, concerning field sales representatives and telemarketers as well as other employee groups about which the parties could not agree, gave the parties the option of finding grounds for agreement and submitting to the Board their written findings so that this part of the decision could be finalized.

(Application for judicial review of CIRB no. 108 to the Federal Court of Appeal is pending (Court file no. A-164-01).)

Maritime Employers Association, [2000] CIRB nos. 74 and 77

Concerning a complaint of illegal lock-out under section 92 of the *Canada Labour Code*, an application for confirmation of the existence of a collective agreement, and an application for an interim order submitted by the Longshoremen's Union, Local 75 of the Canadian Union of Public Employees (CUPE), the Board first ruled on the application for an interim order (decision no. 62, March 2000). CUPE claimed that the Board's conclusions in dismissing this application prejudiced the outcome of the main matter (consideration of the applicants' rights, and the applicants' participation in a pension plan), thus violating the principles of natural justice; CUPE therefore requested a different panel. The Board dismissed the motion to disqualify the original panel (decision no. 74) because, in its opinion, the fact that a panel had ruled on an initial matter did not render it incompetent to rule on a related matter.

Then, in decision no. 77, the Board ruled that, although the parties had not formally signed as provided in the actual collective agreement, they had indeed reached a new collective agreement and behaved as if it were in effect. The Board also concluded that, in choosing to apply some clauses of the collective agreement but not others, the Maritime Employers Association had created a lock-out situation. The complaint was therefore allowed.

Air Canada et al., [2000] CIRB nos. 78, 79 and 90

The Board allowed (decision no. 78) an application by the Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Canadian Airlines International component (CAI) to have Air Canada, CAI, and 853350 Alberta Ltd. form a single employer. The Board's order applied only to the cabin crews' bargaining units, not to the employers' other bargaining units. The Board did not require that all bargaining agents advance at the same pace, and refused to join this application with two similar ones. Since a mere declaration of single employer does not automatically merge bargaining units, bargaining rights or seniority lists, these outstanding matters were to be settled by the parties.

The Board then allowed (decision no. 79) an application by the Air Canada Pilots Association (ACPA) to have Air Canada, CAI, and numbered companies 853350 Alberta Ltd. and 866983 Alberta Ltd., operating under the business name of Air Canada Capital Corporation, declared a single employer. The Board's order applied only to the pilots'

bargaining units. Here again, the Board asked the parties to settle matters concerning bargaining units, bargaining rights and seniority lists.

At the request of Air Canada and CAI, the Board then declared (decision no. 90) that these two employers were a single employer. This declaration applied to all bargaining units not covered by the Board's previous orders (on cabin crews and pilots). The Board therefore asked the parties affected by this new declaration to meet and come to an agreement, within a reasonable time, identifying these bargaining units and settling any matters resulting from the review.

(Application for judicial review of CIRB no. 78 to the Federal Court of Appeal was withdrawn (Court file no. A-529-00).)

Mackie Moving Systems and Adams Services, [2000] CIRB no. 80

The National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) filed a complaint of unfair labour practice, claiming that the employer had dismissed a member of the bargaining unit because of the member's participation in an organizing campaign. The employer claimed that its action had been merely to reassign the member for *bona fide* business reasons, a decision made following a complaint by a customer about a safety violation. In the meantime, the member had left the company, fearing that his employment would be terminated. Since the employer was prepared to continue to employ the member, the Board concluded that the member had not been reassigned for anti-union reasons but because of the employer's desire to accommodate the concerns of an important customer.

BHP Diamonds Inc., Securecheck, and Klemke Mining Corporation, [2000] CIRB no. 81

The United Steelworkers of America filed a complaint against three employers, Securecheck, BHP Diamond, and Klemke Mining Corporation, claiming that they had discriminated against a member by refusing to hire him because of his former union activities. The Board concluded that Securecheck had never employed the member and that therefore the *Canada Labour Code* did not apply to it. The Board also decided that the complaint against BHP was filed after the time limit and that there was no reason to extend it. The Board further concluded that the complaint against Klemke was unfounded given that when the complainant worked for Klemke he was represented by another union.

Transx Ltd., [2000] CIRB no. 82

In this decision, the Board was asked to determine compensation to be paid to three employees, after it had ruled a second time (*Transx Ltd.* decision no. 46) that these employees had been dismissed for anti-union reasons. The Board was to ensure that the employees received compensation corresponding to the pay they would have received if the violations (that is, the dismissals) had not occurred. The Board gave the parties responsibility for making the required calculations (with the assistance of a Board employee) concerning the periods of dismissal.

Océanex (1997) Inc., [2000] CIRB no. 83

The International Union of Operating Engineers, Local 904 (IUOE) had applied for certification as the bargaining agent for the employer's maintenance employees. However, the intervening union, the Longshoremen's Protective Union, Local 1953 of the International Longshoremen's Association, opposed the application for certification, claiming that the proposed bargaining unit was not appropriate for collective bargaining and that the employees concerned were already members of the bargaining unit it was itself certified to represent. The Board concluded that it made good industrial sense to consider that these employees had always been members of the bargaining unit even though they had not been covered by the collective agreement between the employer and the intervening union for more than 20 years. Despite its finding, the Board warned the intervening union that future neglect of the employees concerned might not be treated as forgivingly and reminded the intervening union of its duty of fair representation.

Captain Brian Woodley et al., [2000] CIRB no. 85

Three pilots filed a complaint, claiming that certain terms and conditions of a collective agreement negotiated by the union and the employer were arbitrary and discriminatory, in that they did not recognize all the seniority rights of these pilots who wished to be transferred to Canadian Airlines International. The union argued that this request was inadmissible because the complainants had learned of the events referred to in the complaint no later than the date the collective agreement was ratified. The pilots argued that the crucial date for calculating the 90-day time limit for filing their complaint was either the date the union refused to pursue their grievances, or the date they learned about the events referred to in their complaint. Since the substance of the complaint had to do with collective bargaining matters, the Board concluded that the prescribed 90-day time limit for filing complaints had expired, adding that it was not prepared to extend the time limit under section 16(m.1) of the *Canada Labour Code* since the complainants had not provided sufficient reasons for their delay that would allow the Board to exercise its discretion.

NAV Canada et al., [2000] CIRB no. 88

Pursuant to this application for reconsideration, the Board was to determine whether the incumbents in the disputed positions should have been notified of application proceedings to clarify the intended scope of the bargaining unit before the original panel. After analysing the broader legislative background and out of concern for consistency, the Board ruled that, when the scope of a bargaining unit was being defined, employees did not have standing unless standing was granted to them by the Board. The original panel had not considered it appropriate to grant this standing, and the reconsideration panel upheld that decision.

Mohawks of the (Bay of Quinte) Tyendinaga Mohawk Territory, [2000] CIRB no. 89

Pursuant to an application for certification covering First Nations police officers, the Board made an interim decision (decision no. 64) that labour relations between the band and the police officers was a matter of federal jurisdiction. Elsewhere, it had been determined that

the Ontario Provincial Police (OPP) was the actual employer of the police officers, unless it was established that the OPP enjoyed Crown immunity. The Board concluded that there was a sufficient nexus between the *Canada Labour Code* and the policing agreement in order to rule that Ontario (on behalf of the OPP) had waived immunity and that the *Code* applied to Ontario concerning the First Nations police officers of the Mohawks of (the Bay of Quinte) Tyendinaga represented by the Canadian First Nations Police Association. The Board therefore issued a certification order.

(Application for judicial review of this decision to the Federal Court of Appeal is pending (Court file no. A-7-01).)

Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc., [2000] CIRB no. 91

This interim decision dealt with a preliminary objection by the employer, Emerald Transport, citing a reasonable apprehension of bias and a recent decision involving the same parties by the Vice-Chairperson responsible for hearing the union's complaints of unfair labour practices. The employer submitted a motion to disqualify this Vice-Chairperson. Although the Board acknowledged that the first case and the present complaints were linked, it dismissed the motion for disqualification as the cases were not so closely linked that a decision in the first case would necessarily apply to the second.

Air Canada, [2000] CIRB no. 96

The union applied to the Board for an interim order prohibiting the employer from breaching its May 4, 2000 memorandum of understanding with the union. The employer argued that the Board did not have jurisdiction to issue a preliminary order and that the case should be referred to arbitration. Since the case had to do with the structure of the bargaining unit following the merger of Canadian Airlines International with Air Canada, the Board concluded that it did have the jurisdiction to consider the matters before it. In light of the employer's commitment to make right the situations of all employees adversely affected by any failures on its part, the Board did not consider it appropriate to issue the interim order requested by the union. As well, given the Board's conclusion that the employer might have failed to respect the terms and conditions of the memorandum of understanding, it ordered the employer to distribute a copy of the order to all employees concerned, in order to reassure them that the memorandum of understanding would be respected.

Maritime-Ontario, Parcel Division (2000), as yet unreported CIRB decision no. 100

Local 938 of the Teamsters applied to the Board for certification as the representative of a bargaining unit at Maritime-Ontario. The employer argued vigorously that the owner-operators with whom it had reached agreements to perform the work were independent contractors, not dependent contractors within the meaning of the *Canada Labour Code*. The union claimed that the employees concerned were in a position of economic dependence on the employer. After considering the information produced by the union about whether it had the support of a majority of members of the bargaining unit, the Board concluded that the union did have such support. It added that, although the employees concerned did not meet

all the criteria of the definition of dependent contractors, they were in a position of economic dependence, and the definition therefore applied to them. The Board therefore certified the proposed unit.

Atomic Energy of Canada Limited (2001), as yet unreported CIRB decision no. 110

The Board heard a complaint alleging refusal by the employer, during negotiations to renew the collective agreement, to provide the union, the Society of Professional Engineers and Associates (SPEA), with information about raises and promotions granted to certain employees. The employer claimed that the *Access to Information Act* and the *Privacy Act* prohibited it from disclosing the requested information. The Board ruled that neither of these statutes applied to AECL and that AECL had violated the *Canada Labour Code*, and ordered AECL to provide the union with the information that would allow it to bargain collectively and represent its members fairly.

Transport Morneau Inc. et al. (2001), as yet unreported CIRB decision no. 113

The Syndicat national du transport routier - Confederation of National Trade Unions (CNTU) submitted 35 applications for certification of bargaining units of truckers assigned to intermodal transportation in the Port of Montréal. Since, the union did not provide the Board with the information and documentation essential for its inquiries, contrary to the Board's established practice, the Board's Acting Regional Director gave the union a time limit to do so. Due to the absence of the required evidence of representativeness, a Board panel dismissed the applications. The union then decided to submit applications for reconsideration, which the Board dismissed since it was not the Board's responsibility to organize the presentation of the union's documentation.

(Application for judicial review of the decision to the Federal Court of Appeal is pending (Court file no. A-214-01).)

Judicial Review

Letizia* v. *National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 101, judgment rendered from the bench, no. A-194-99, February 13, 2001 (F.C.A.)

Mr. Letizia contested the Board's decision with respect to his complaint under section 37 of the *Canada Labour Code*. In March of 1996, Mr. Letizia was accused of and subsequently admitted to illegally taking tools from his employer's premises. His immediate dismissal was grieved by the union, resulting in a settlement between the employer and the union that saw Mr. Letizia return to work in August 1998. Before the Board, Mr. Letizia alleged in his section 37 complaint that pursuant to the collective bargaining agreement, he, and not the union, should decide whether or not to proceed to arbitration. Furthermore, he argued that the union did not pursue his grievance in a timely manner. Mr. Letizia argued that he was forced to accept the settlement the union arrived at with the employer, despite his disapproval. Furthermore, the union turned down his request to be provided with a lawyer to pursue his grievance.

In its decision, the Board clarified that its mandate with respect to section 37 complaints does not allow it to sit in appeal of a union's decision and determine whether the union arrived at the correct decision or to assess the validity of the grievance. The Board is only entitled to look at the process the union followed in reaching its decision to ensure that its actions were not discriminatory, arbitrary or in bad faith. The Board concluded that the union acted in good faith throughout the grievance period and had represented Mr. Letizia's interests in a fair manner during the settlement process. The Board found that the terms of the settlement represented a reasonable settlement, and did not amount to a breach of the standards of section 37 of the *Code*.

Mr. Letizia alleged, as the basis for the judicial review, that the decision of the Board was patently unreasonable with respect to the delay and the union's decision not to proceed to arbitration. The Court dismissed the application, upholding the Board's decision.

International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foremen, Local 514* v. *Empire International Stevedores Ltd., judgment rendered from the bench, nos A-15-00 and A-290-00, November 1, 2000 (F.C.A.) [Application for Leave to appeal to the S.C.C. dismissed on May 31, 2001]

This was an application for judicial review of the Board's decision to uphold a complaint that the union had breached its statutory duty under section 37 of the *Code* not to "act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation" of its member, Mr. Harris, the respondent. Mr. Harris was successful in having the decision of the Board and its reconsideration decision set aside by the Court.

The issue before the Court was whether the Board was patently unreasonable in concluding that the union had breached its duty to conduct a thorough investigation of Mr. Harris' claim

under s. 37 when it failed to make further enquiries of two doctors who had submitted letters stating that Mr. Harris was unable to work because of an osteoarthritic condition of an ankle.

In order to establish that a union's process was arbitrary, and therefore, in breach of s. 37, the complainant must satisfy the Board that the union's investigation into the grievance was no more than cursory or perfunctory. The Court decided that the evidence before the union that the grievance was unlikely to succeed was so powerful that it was patently unreasonable for the Board to require the union to conduct further investigations.

NAV Canada* v. *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228, judgment rendered from the bench, no. A-320-00, February 21, 2001 (F.C.A.)

On February 21, 2001, the employer argued that the Board's failure to hold an oral hearing constituted a breach of natural justice and asked the Court to set aside the decision of the Board.

NAV Canada, the applicant, created two new positions, Manager of Air Traffic Management and Manager of Communications, Navigational Aids, Surveillance. NAV Canada sought to have these positions excluded from the bargaining unit, arguing that the employees were managers, and not employees as defined by section 3 of the *Code*. The Board decided that an oral hearing was unnecessary, and on April 5, 2000, the Board released its decision in favour of the union, the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228 (IBEW) who sought to include the managers in the IBEW bargaining unit.

NAV Canada argued that the employees allegedly affected by this decision were denied natural justice by reason of the lack of a hearing. The Board relied upon section 16.1 of the *Code* and sections 11(1) and 19(2) of the *Canada Labour Relations Board Regulations, 1992* to support its position that it may decide any matter before it without holding an oral hearing. Also, applications involving a determination of the proper scope of a bargaining unit do not require any notice to employees (see *Canadian Imperial Bank of Commerce* (1986) 65 di 1; and 86 CLLC 16,023 (CLRB no. 564)).

Furthermore, NAV Canada submitted no authority, which would give it standing to make claims on behalf of the allegedly affected employees, and the employees themselves were not parties to the application. The applicant relied solely on the submissions, which it had made in its reply. The Court found that it was too late at the appeal stage, having already seen the result of the Board's decision, to make complaints about the lack of a hearing.

Finally, NAV Canada argued that it was unfair for the Board to conclude that the applicant's material before the Board was unclear without giving the applicant an opportunity to clarify its evidence. The Court did not find any such duty on the Board to inform a party of unclear evidence.

Baton Broadcasting Inc. (c.o.b. CFRN-TV)* v. *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, 62 CLRBR (2d) 30; and 2000 CLLC 220-043 (F.C.A.)

The applicant, Baton Broadcasting Inc., argued that the Board exceeded its jurisdiction by acting contrary to the policy of the *Canada Labour Code* and by relying on irrelevant and extraneous material. The Board had declared two separate broadcasting stations as one single employer on the basis that the employees' rights would be jeopardized if employees of the employer's Edmonton station would not be able to transfer to the Calgary station without losing their seniority. Baton Broadcasting Inc. contended that the Board's reasoning was improper as there were no rights of employees to transfer prior to the new agreement between employer and employees at the Edmonton station. This amounted to an interference by the Board with the principle of free collective bargaining.

The application for review was dismissed. The Court viewed that Board's decision and its reasoning as unimpeachable. Further, the Court was not persuaded of any interference with the policy of free collective bargaining and free association. The Court was therefore not persuaded that the Board exceeded its jurisdiction.

Canada (Privacy Commissioner)* v. *Canada (Labour Relations Board) (2000), 257 N.R. 66; and 2000 CLLC 220-037 (F.C.A.)

This is an appeal from the Federal Court, Trial Division reviewing the CLRB's (now the CIRB) decision to refuse disclosure to the Privacy Commissioner of notes taken by Board members during the hearing of a complaint. The Trial Judge confirmed the CLRB's refusal under paragraph 22(1)(b) of the *Privacy Act*. Such a request would interfere with the independence and intellectual freedom of quasi-judicial decision makers.

At the Court of Appeal, the issue was whether notes are "personal information," not under the control of the Board as provided under section 12(1) of the *Privacy Act*. The notes in question were taken by Board members during the course of a hearing, a quasi-judicial proceeding. Being Governor-in-Council appointees, the Court concluded that Board members are endowed with adjudicative functions that they are entitled to perform independently. The notes taken by Board members are not obligatory and are not part of the official records of the Board, and are thus not contained in any other record keeping system over which the Board has control.

The Court concluded the Board did not have the requisite control. The Court opined that not only were the notes outside the control of the CLRB, but they were also considered by the CLRB to fall outside the ambit of its functions. Further, the Court concluded that the principle of judicial independence and its corollary, the principle of adjudicative privilege, as applied to administrative tribunals, lie at the heart of the Board's lack of control over the notes as a government institution.

Having found that the notes were not under the control of a government institution, the Court dismissed the appeal.

Marine Atlantic Inc.* v. *Canadian Merchant Service Guild (2000), 258 N.R. 112; and 61 CLRBR (2d) 174 (F.C.A.)

This is an application for judicial review of the Board's decision to certify the Canadian Merchant Marine Service Guild as the bargaining agent for a unit comprising all employees on vessels owned, operated or chartered by Marine Atlantic Inc. The employer, Marine Atlantic Inc. challenged the Board's order on the basis of the following grounds: (1) Did the Board breach the principles of natural justice by not issuing reasons accompanying its order? (2) Did the Board err in law or breach principles of natural justice in not providing the applicant employer with an opportunity for an oral hearing? (3) Did the Board reach a patently unreasonable decision?

The Court, with respect to the first question stated that it was incumbent upon the parties, before seeking judicial review, to request reasons from the Board. In this present case, Marine Atlantic Inc. failed to request reasons from the Board and offered, according to the Court, no satisfactory reasons for not doing so. There is thus no breach of fairness in response to the first question.

The Court also found that the arguments raised by Marine Atlantic Inc. with respect to the breach of natural justice due to the absence of an oral hearing is also without merit. The Court pointed to the fact that the employer failed to take the opportunity provided to it to comment on the investigator's report, which was provided to the parties. The parties were expressly invited to make submissions if they disagreed with those portions of the report outlining the positions of each of the parties. Neither party made any submission to the Board relative to the report. Furthermore, there was nothing to indicate that the written submissions filed with the Board would not have been an adequate way to handle this case.

Finally, Marine Atlantic Inc. argued that the inclusion of management personnel in the bargaining unit consisted of a decision that was patently unreasonable. The Court accepted that some of the employees' functions may have had a management component. Referring to sections 16(p) and 27(5) of the *Code*, the Court concluded, however, that the Board had the jurisdiction conferred upon it to decide, based on the information and the investigator's report, whether a group of employees was a unit appropriate for collective bargaining. As the Board was fully within its jurisdiction in this present matter, the Court concluded that the Board's certification order was not patently unreasonable.

Halifax Longshoremen's Assn., Local 269* v. *Offshore Logistics Inc. (2000), 257 N.R. 338; and 61 CLRBR (2d) 180 (F.C.A.)

This was an application by the employer, Offshore Logistics Inc., for judicial review of the Board's decision, granting the union's application to include the employer's employees in its geographical certification for the Port of Halifax. The application was dismissed by the Court.

The employer claimed that their employees' work related to oil and gas exploration and development, a type of work not covered by the union, as its application before the Board

was only to represent the employees for their dock work. At the dock, the employees loaded and unloaded Mobil vessels, work that accounted for only 25 per cent of the time at the dock. The Board rejected the claim by Offshore Logistics Inc. regarding the distinction of the work of the employees in question and concluded that the loading and unloading of ships by the employees was an integral part of the work. According to the Board, the work was not ancillary to the exploration and development, but rather constitutes longshoring subject to federal regulation, and therefore fell within the Board's jurisdiction.

The union's application was initially heard by a three-member panel of the Board. After the hearing, but before the decision was rendered, one member died and a second member withdrew. The chairman decided to continue alone and rendered his decision. Offshore Logistics Inc. challenged the Board's decision as patently unreasonable, as outside the Board's constitutional jurisdiction and as a breach of natural justice as the decision was made by the chairman alone.

The Court dismissed the appeal, finding that there was no breach of natural justice, that the Board applied the proper applicable legislation, and that the untimely death of a member of the panel did not adversely affect the proper functioning of the Board's work in that case. The Court also pointed out that Parliament had long resolved the question of whether work on docks was viewed as longshoring to be resolved by the Board. Consequently, the Board's decision satisfied the standard of review of patent unreasonableness.

Finally, the Court dismissed the constitutional arguments raised by Offshore Logistics Inc., due to the fact that proper notice was not given to either the federal or provincial attorneys-general. The Court further argued that the essential purpose of a judicial review was to review decisions and not to determine new questions that were not addressed at the Board hearing stage. Thus the Board was correct in its decision to sever the dock and pipeline work at the Halifax Harbour.

Tank Truck Transport Inc. et al. **v.** ***Canada Council of Teamsters et al.,*** no. A-563-99, November 17, 2000 (F.C.A.)

The applicants instituted a judicial review of a Board decision.

The Court concluded that there was no evidence other than the applicant's failure to act diligently and according to the Federal Court Rules (1998), they were designed to achieve "a just and expeditious determination of an issue on its merits," especially in matters of a judicial review.

The Court further concluded with regards to awards of costs that the applicants should not be in a better position when their application is dismissed for delay in prosecuting it than they would be if they had to file a Notice of Discontinuance pursuant to Rule 165 of the Federal Court Rules.

The Court also stated that Rule 380, the basis for status review hearings, is aimed at ensuring that the flow of litigation submitted to the Court proceeds expeditiously according to the

Rules, and that the Court's process would not be abused. This leads to an active supervisory role played by the Court through such hearings and a proper allocation of costs in case of a dismissal.

International Brotherhood of Locomotive Engineers* v. *Cairns, nos A-369-00, A-749-00, A-747-99, May 2, 2001 (F.C.A.) [Leave to appeal to the S.C.C. requested on June 28, 2001]

In the present judicial review, the applicant, VIA (supported in part by the International Brotherhood of Locomotive Engineers (IBLE)) contested the original Board decision with regards to a violation of section 37 of the *Code*. The focus of the attack of the individual respondents was with respect to the Crew Consist Adjustment Agreement (the agreement) negotiated by the IBLE and VIA. The specific allegations relevant to the present application, as the Court determined, were with respect to (1) the requirement that conductors be selected for training as engineers, rather than being automatically eligible; (2) the loss of seniority rights due to the adoption of a "bottom-down" seniority list for retrained conductors; and (3) the agreement that conductors may be eligible to "flow back" to Canadian National Railways (CN) without any assurances that CN would accept such transfers.

Having determined that it had the jurisdiction to hear the case, the Board held the IBLE had failed to act objectively with respect to conductors' concerns and that it had failed in protecting its employees' job security and seniority rights. The Board therefore ordered that the IBLE and VIA reopen negotiations with respect to the above three enumerated concerns. The reconsideration panel affirmed the Vice-Chair's decision, and held that the remedy was not contrary to the principles of natural justice nor was it inconsistent with the policy objectives of the *Code*.

In reviewing decisions of the Board, the Court determined that it must decide whether the ultimate decision was one which Parliament intended to be left to the Board. The Court examined various factors, including the presence of a strong privative clause, according to section 22 of the *Code*, which insulates CIRB decisions from review with the exception of grounds of fraud, jurisdictional error or violation of the rules of natural justice. The Court must consider a second factor, the expertise of the Board in relation to that of the Court. The Court noted that "the CIRB has been entrusted by Parliament to administer a highly complex labour relations structure, which seeks to balance the interests of employers, unions and employees so as to maintain labour peace." (page 17). In contrast, the expertise of the judiciary with respect to issues in most labour disputes is more limited. The third set of factors the Court must consider is the purpose of the statute and the particular provision in question.

With respect to section 37, Parliament imposed upon the union a duty to represent its members fairly - in a manner that is not arbitrary, discriminatory or in bad faith. This duty is not unlimited. Thus, in keeping with the purposes and objectives of the *Code*, the duty is limited to that area where the union might most easily abuse its monopoly over bargaining with the employer. The Court concluded that, in interpreting section 37, the Board was required to take a broad and contextual approach. Thus, the appropriate standard of review is that of patent unreasonableness.

The question before the Court was whether the Board, in finding that section 50(b) of the *Code* gave conductors "rights under the collective agreement that was applicable to them," interpreted section 37 in a manner so patently unreasonable that its construction cannot be rationally supported by the *Code* and relevant legislation. The Court, in its analysis of whether the Board's decision was patently unreasonable, noted certain comments made by La Forest J. in *C.A.I.M.A.W., Local 14* v. *Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 S.C.R. 983. He stated at page 1003 of the judgment that a tribunal does have some room to make errors, "provided it does not act in a manner 'so patently unreasonable that its construction cannot be rationally supported by the relevant legislation and demands intervention by the court upon review' ". La Forest J. further stated that "... Privative clauses are permissible exercises of legislative authority and, to the extent that they restrict the scope of curial review within their constitutional jurisdiction, the Court should respect that limitation and defer to the Board." (page 1004).

The Court concluded that the interpretation of section 37 adopted by the Board in this case was not patently unreasonable. The Board's order was rationally connected to the union's breach and to its consequences. The Board found that the IBLE had failed to represent conductors fairly with respect to three specific matters in the agreement. The Court found that the remedy ordered by the Board was an appropriate one given the situation. Further, the Court concluded that the Board's order was wholly consistent with the *Code*'s purpose of balancing the principle of free collective bargaining with the protection of employees who are represented by a bargaining agent.

Public Service Alliance of Canada* v. *Bombardier Inc., [2001] 2 F.C. 429
[Application for Leave to appeal to the S.C.C. dismissed on May 24, 2001]

This is an application by the Public Service Alliance of Canada (PSAC) for judicial review of a decision of the Board refusing to allow the inclusion of certain employees as members of the PSAC bargaining unit. The application was allowed.

PSAC represented members of the support staff at the Department of National Defence in a "Tutor" training program for pilots. In 1998, the Department contracted out site-support services to the respondents, Bombardier and Frontec. PSAC applied to be certified as the bargaining agent for the employees on contract.

The Board decided that the mere fact that some former Department of National Defence employees under the NATO Flight Training in Canada program (NFTC), a similar program to the Tutor training program, did not create successor rights according to sections 44, 47 and 47.1 of the *Code*. The Board decided that the NFTC program was different enough from the previous Tutor program, the former being a new and different private venture.

The Court of Appeal found that the Board's decision to terminate the bargaining rights of the NFTC employees was made without jurisdiction, and therefore set it aside. The Court concluded that the Board did not have the authority to limit the duration of any collective agreement that was in force prior to the severance. The Court found that the Board had relied on irrelevant jurisprudence in reaching its decision and had made patently unreasonable

errors of law, in particular when considering the nature of the NFTC program as a different program altogether.

British Columbia Terminal Elevator Operators' Assn. **v.** ***International Longshore and Warehouse Union, Canada and Grain Workers' Union Local No. 333***, no. A-233-99, March 21, 2001 (F.C.A)

On January 25, 1999, members of the Public Service Alliance of Canada (PSAC) were engaging in picketing activities arising out of a legal strike involving members of PSAC and their employer, the Canadian Grain Commission. During the same period, members of the Grain Workers' Union, Local 333 (GWU) and the International Longshore and Warehouse Union, Canada (ILWU), who were employed by various employers, were persuaded to refuse to cross the picket line. The consequence of the latter unions' refusal was that ship loading operations at the grain terminals in British Columbia came to a stop. The employers involved (the respondents) made an application to the Board, alleging that the GWU and the ILWU had contravened section 87.7(1) of the *Code*, which deals with the provision of services in connection with the loading of grain during a strike or lockout. The employers also sought, in the alternative, a declaration that the GWU was involved in a strike contrary to section 89 of the *Code*.

The Board decided that the principal order sought by the employers pursuant to section 87.7(3) of the *Code* could not be granted as the section did not apply to employees of the Canadian Grain Commission. It found that the Commission's labour relations are governed rather by provisions in the *Public Service Staff Relations Act*. The Board did, however, grant the employers the alternative remedy sought, declaring that members of the GWU were engaged in a strike in violation of sections 88.1, 89(1) and 89(2) of the *Code*. With respect to the members of the ILWU, a request was not made by the employers for a similar order. The Court observed, however, that their situation was not different in principle from that of the members of the GWU.

The applicants, the ILWU and the GWU sought a judicial review of the Board's decision. The unions argued that the Board was patently unreasonable in relying on section 88.1 of the *Code*, as amended in 1998, to conclude that there was "an apparent intention in the *Code* to treat strikes with a heightened seriousness." While the Court also had difficulty with the Board's reference to the new section 88.1, it concluded that a flaw in reasons given by a quasi-judicial tribunal does not in and of itself result in patent unreasonableness with respect to the decision. The Court found that the Board's flaw did not affect the reasoning of its decision.

The Court also heard certain Charter arguments by the intervener, the Canadian Labour Congress (CLC), even though it sought very late in the proceedings to put to the Court a notice of a constitutional question. The Charter value alleged by the CLC was that while a constitutionally protected right to strike did not exist, it does not follow that there does not exist "a constitutional protection of the freedom enjoyed by any worker to express his or her opinion and commitment to the principles of trade union solidarity by respecting the lawful picket lines of others." The Court concluded that it did not need to decide whether such a

constitutional protection exists. It stated simply that it was not yet a recognized Charter value. The Court viewed the interpretation of a Charter value by the CLC as a disguised attempt to raise a constitutional question not raised in the proceedings, and thus summarily dismissed the question.

Annex D

Departmental Overview

A. Mandate, Mission and Values

The *Constitution Act, 1867*, provides that provincial jurisdiction extends over "Property and Civil Rights", meaning that the negotiation of collective agreements containing terms and conditions of employment for employees is regulated by the provinces. The Constitution, however, assigns exclusive jurisdiction to Parliament over specific sectors of the economy, and as such, it has seen fit to enact laws regulating employment matters within those sectors that have constitutionally been reserved to it. The laws governing the federal jurisdiction are contained in the *Canada Labour Code*, which is divided into three parts:

Part I- Industrial Relations
Part II- Occupational Safety and Health
Part III- Labour Standards

Part I of the *Code* sets out the terms under which trade unions may acquire the legal right to represent employees in the negotiation of collective agreements with their employer. It also delineates the process under which collective bargaining takes place and provides remedies to counter infractions committed by any party subject to the *Code*'s provisions.

Part I of the *Canada Labour Code* had remained virtually unchanged since 1972. However, with the coming into force on January 1, 1999 of Bill C-19, an *Act to amend the Canada Labour Code (Part I), R.S. 1998 C. 26*, significant changes were made to the *Code* in an effort to modernize it and improve the collective bargaining process for federally regulated industries. The *Act* replaced the Canada Labour Relations Board with the Canada Industrial Relations Board as an independent, representational, quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and application of Part I, Industrial Relations, and certain provisions of Part II, Occupational Safety and Health, of the *Canada Labour Code*.

The Canada Industrial Relations Board's ***mandate*** *is to contribute to and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada.*

In support of its mandate, the Board established the following vision and values.

- decisions on applications and complaints provided in a fair, expeditious and economical manner
- successful resolution of cases through appropriate dispute resolution mechanisms
- an involved and well-informed labour relations community
- effective Regulations and practices developed through consultation with clients

In the discharge of its mandate and the exercise of its powers, the Board aims to be progressive and innovative, efficient and effective and accountable. The working environment at the Board promotes learning and development, harmony, teamwork and respect.

The Board's **role** is to exercise its powers in accordance with the Preamble to the *Code*, which states that Parliament considers "... the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all ... ". To that end, the Board aims to be responsive to the needs of the labour relations community across Canada in all aspects of delivering its program.

B. Departmental Organization

The Board is currently comprised of the Chairperson, five full-time Vice-Chairpersons, six full-time Members and six part-time Members (representing, in equal numbers, employees and employers). The appointment of the part-time members was done on May 29, 2000 whereas the appointment of the fifth Vice-Chairperson was done on June 25, 2001, subsequent to the period under review. All are appointed by the Governor in Council: the Chairperson and the Vice-Chairpersons for terms not to exceed five years, the Members for terms not to exceed three years.

The Chairperson is the Chief Executive Officer of the Board. The provisions of the *Canada Labour Code* assign to the Chairperson supervision over and direction of the work of the Board, including:

- the assignment and reassignment to panels of matters that the Board is seized of;
- the composition of panels and the assignment of Vice-Chairpersons to preside over them;
- the determination of the date, time and place of hearing;
- the conduct of the Board's work;
- the management of the Board's internal affairs; and
- the duties of the staff of the Board.

The Board's headquarters are located in the National Capital Region. Support to the Board is provided by the Executive Director and the General Counsel, both reporting directly to the Chairperson. The Executive Director is responsible for regional operations, case

management, client and corporate services, financial services and human resources. The Legal Services Branch provides legal assistance, as required by the Board, and acts as the Board's legal counsel in most judicial review proceedings.

The Board also has five regional offices in Dartmouth, Montréal, Ottawa, Toronto and Vancouver, with a satellite office in Winnipeg. These offices are staffed by labour relations professionals and case management teams. Each regional office is headed by a regional director, who reports to the Executive Director in Ottawa.

Conseil canadien des relations industrielles

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2001

Canada

Présentation améliorée des rapports au Parlement
Document pilote

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement.

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le *Rapport sur le rendement* met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2001

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des

Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC

Ottawa, Canada K1A 0S9

No de catalogue BT31-4/19-2001
ISBN 0-660-61660-2

Avant-propos

Au printemps 2000, la présidente du Conseil du Trésor a déposé au Parlement le document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes* : *Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Ce document expose clairement les mesures qu'entend prendre le gouvernement pour améliorer et moderniser les pratiques de gestion des ministères et organismes fédéraux.

En ce début de millénaire, l'approche utilisée par le gouvernement pour offrir ses programmes et services aux Canadiens et Canadiennes se fonde sur quatre engagements clés en matière de gestion. Tout d'abord, les ministères et les organismes doivent reconnaître que leur raison d'être est de servir la population canadienne et que tous leurs programmes, services et activités doivent donc être « axés sur les citoyens ». Deuxièmement, le gouvernement du Canada s'est engagé à gérer ses activités conformément aux valeurs les plus élevées de la fonction publique. Troisièmement, dépenser de façon judicieuse, c'est dépenser avec sagesse dans les secteurs qui importent le plus aux Canadiens et Canadiennes. En dernier lieu, le gouvernement du Canada entend mettre l'accent sur les résultats, c'est-à-dire sur les retombées et les effets des programmes.

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats, par l'entremise des ministres, au Parlement et aux citoyens. Plus tôt cette année, les ministères et les organismes ont été invités à rédiger leurs rapports en appliquant certains principes. Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats, soit les avantages dévolus aux Canadiens et Canadiennes, plutôt que sur les activités. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte et le rattacher aux engagements antérieurs, tout en expliquant les écarts. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer clairement les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Par l'intermédiaire des rapports sur le rendement, les ministères et organismes visent à répondre au besoin croissant d'information des parlementaires et des Canadiens et Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les parlementaires et les autres lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer la qualité de ces rapports. Nous invitons donc tous les lecteurs à évaluer le rendement d'une institution gouvernementale en se fondant sur les principes précités et à lui fournir des commentaires en vue du prochain cycle de planification.

Le présent rapport peut être consulté par voie électronique sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse suivante :
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dprf.asp
Les observations ou les questions peuvent être adressées directement au webmestre de ce site Web ou à l'organisme suivant :

Direction de la Gestion des résultats et des rapports
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) K1A 0R5
Téléphone : (613) 957-7167 – Télécopieur : (613) 957-7044

Conseil canadien des relations industrielles
Rapport sur le rendement

pour la période se terminant
le 31 mars 2001

Approuvé par: Claudette Bradshaw

L'honorable Claudette Bradshaw
Ministre du travail

Table des matières

Partie I: Message

A. Message du Président 1

Partie II: Contexte stratégique

A. Contexte et historique 3
B. Ressources utilisées 5
C. Résultats atteints 6
Défis 9

Annexe A

A. Aperçu du rendement financier 10
B. Tableaux financiers sommaires 10

Annexe B

Renseignements statistiques 13
Temps de traitement 13
Rendement dans les bureaux régionaux - Enquêtes et médiation 15
Processus décisionnel 15

Annexe C

Décisions caractéristiques du Conseil 17
Révision judiciaire 24

Annexe D

Aperçu du ministère 33
A. Mandat, mission et valeurs 33
B. Organisation du ministère 34

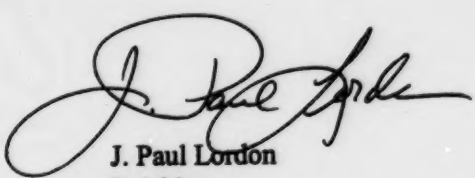
Partie I: Message du Président

Je suis heureux de présenter le troisième rapport annuel sur le rendement du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), pour la période se terminant le 31 mars 2001.

L'exercice qui vient de se terminer a été des plus stimulants pour le CCRI. Au cours de sa deuxième année complète d'activités, le Conseil a reçu, de façon continue, un nombre sans précédent de demandes et de plaintes. Le nombre d'affaires portées devant le Conseil a non seulement augmenté, mais la nature de celles-ci est de plus en plus complexe, notamment dans les dossiers de fusion et de vente d'entreprises, dans lesquels le Conseil doit réviser les structures d'unités de négociation et les droits de représentation et examiner les enjeux qui en découlent. Dans ses efforts pour faire face à sa charge de travail sans cesse croissante, le Conseil a accueilli favorablement la nomination d'un cinquième vice-président dans ses rangs, M. Douglas Ruck.

Le projet de *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* a été publié récemment dans la *Gazette du Canada*, à la suite d'une vaste série de consultations auprès de notre clientèle au cours de l'année financière 2000-2001. Cette parution marquait le début de la période de consultation de trente jours, dans le cadre du processus réglementaire d'approbation. Le Conseil a l'intention de poursuivre ses consultations pour être au fait des préoccupations et des défis auxquels font face la communauté des relations industrielles qui relève de la compétence fédérale et le CCRI.

Les pressions liées à la charge de travail qui s'exercent sur le Conseil ne montrent aucun signe de fléchissement dans le nouvel exercice. Le nombre d'affaires tranchées n'a jamais été aussi élevé et les dossiers devant le Conseil sont toujours aussi complexes. Le règlement de ces affaires exige des investissements importants en temps et en ressources. Toutefois, je crois que l'expérience profitable acquise par le Conseil depuis sa création combinée à un niveau adéquat de ressources permettront au Conseil de relever les défis de l'avenir.



J. Paul Lordon
Président

Partie II: Contexte stratégique

A. Contexte et historique

Le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) est un tribunal quasi judiciaire indépendant et représentatif chargé de l'interprétation et de l'application du *Code canadien du travail*, Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Sécurité et santé au travail. Il a été établi en janvier 1999 à la suite de modifications apportées à la Partie I du *Code canadien du travail*. À cette époque, la ministre fédérale du Travail, l'honorable Claudette Bradshaw, avait déclaré que le Conseil canadien des relations industrielles «... s'avérera[it] un atout tant pour les syndicats que pour les employeurs dans le secteur de travail de compétence fédérale».

Le CCRI exerce ses pouvoirs dans toutes les provinces et tous les territoires à l'égard des entreprises fédérales exerçant leurs activités dans les secteurs suivants:

- la radiodiffusion
- les banques à charte
- les services postaux
- les aéroports et le transport aérien
- le transport maritime et la navigation
- le transport interprovincial ou international par route, par chemin de fer, par pipeline ou par traversier
- les télécommunications
- la manutention du grain ainsi que l'extraction et le traitement de l'uranium
- la plupart des activités dans le Yukon, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest, y compris celles qui relèveraient normalement de la compétence provinciale
- les entreprises des Premières Nations dans les réserves
- certaines sociétés d'État (notamment Énergie atomique du Canada Ltée)

Cette compétence s'exerce sur quelque 700 000 employés et leurs employeurs et englobe les entreprises qui ont un impact économique, social et culturel énorme sur les Canadiens, d'un océan à l'autre. La diversité, la répartition géographique et l'importance nationale des activités contribuent au caractère unique de la compétence exercée par le gouvernement fédéral et du rôle du CCRI, et posent des défis particuliers au Conseil.

Le Conseil s'est fixé une série d'objectifs stratégiques pour réaliser son mandat:

- trouver des solutions aux problèmes de relations du travail en déterminant la cause et la nature du litige et en appliquant les méthodes appropriées de règlement des différends, dont la recherche des faits, la médiation et le processus décisionnel;
- s'acquitter de ses responsabilités de façon rapide, juste et uniforme;
- consulter ses clients au sujet de son rendement et de l'élaboration de ses règlements, politiques et pratiques;
- mieux faire comprendre son rôle, ses processus et sa jurisprudence;

- diriger ses activités et gérer ses ressources en appliquant des principes de saine gestion financière en conformité avec la *Loi sur la gestion des finances publiques* ainsi que les politiques et directives des organismes centraux.

B. Ressources utilisées

Résultat stratégique	Résultats prévus	Activités connexes	Ressources (000)	(%)
favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail efficaces dans toutes les entreprises relevant de la compétence du Parlement du Canada	des décisions sur les demandes et les plaintes rendues de façon juste, rapide et économique	• services de réception et d'enquête • activités de gestion des affaires • délibérations du Conseil, audiences publiques et réunions à huis clos • production, traduction et diffusion des décisions du Conseil • services juridiques et de recherche à l'appui des délibérations du Conseil et des recours devant les tribunaux • services de gestion de l'information et élaboration de méthodes visant à rendre les activités du Conseil plus accessibles et moins coûteuses	**6 671,5**	**68**
	le règlement des demandes et des plaintes par la médiation et d'autres modes de règlement des différends	• services substitutifs de règlement des différends	**1 334,7**	**14**
	un milieu des relations du travail impliqué et bien informé	• publication et distribution des *Motifs de décisions*, bulletins, circulaires d'information et avis de pratique • consultations directes avec les clients • réponse aux demandes de renseignements ponctuelles reçues du public • centre d'information sur les relations de travail et le droit administratif accessible au public • amélioration du site Web du CCRI • exposés des membres et du personnel du Conseil devant des personnes faisant partie du milieu des relations du travail • règlements et pratiques efficaces par la consultation des clients	**1 203,5**	**12**
			9 209,7	**94**

Nota:

- Les services financiers, administratifs et de ressources humaines qui sous-tendent les principaux engagements en matière de résultats représentent 6 %.

Des tableaux financiers additionnels sont disponibles à l'annexe A.

C. Résultats atteints

Depuis la création du CCRI le 1er janvier 1999, la charge de travail du Conseil a augmenté de façon considérable. Au cours de sa deuxième année d'activité, le Conseil a été saisi de 1 134 nouvelles affaires, ce qui représente une augmentation de 52 % par rapport à la moyenne annuelle de 746 affaires pour les quatre dernières années.

Sur le plan du rendement, le Conseil a réussi à régler 1 009 affaires au cours de la même période, ce qui représente une augmentation de 46 % par rapport à la moyenne de 692 affaires pour les quatre dernières années. En dépit de l'augmentation considérable de la charge de travail, le taux des plaintes que les parties ont réglées elles-mêmes avec l'aide du Conseil est demeuré sensiblement le même que les années précédentes: soixante-six (66) pour cent des plaintes ont été réglées sans avoir à recourir au processus décisionnel, ce qui a permis aux parties d'éviter des audiences publiques coûteuses et a contribué à l'amélioration des relations de travail.

Le nombre total de dossiers reçus et réglés au cours de l'exercice 2000-2001 constitue un record tant pour le CCRI que pour l'ancien CCRT. En dépit de l'augmentation de la charge de travail, le CCRI a encore réussi à réduire, dans certains cas, le délai de traitement et de règlement des demandes et des plaintes (voir les Renseignements statistiques à l'annexe B). Les améliorations sur le plan du rendement sont en grande partie attribuables à l'entrée en vigueur, en janvier 1999, des nouvelles dispositions du *Code canadien du travail*, Partie I, qui ont permis au Conseil de fonctionner de manière plus efficace, plus rapide et à moindre coût. Par exemple, le Conseil peut désormais attribuer certaines affaires à des bancs composés du président ou d'un vice-président siégeant seul, plutôt qu'à des bancs de trois personnes formés du président ou d'un vice-président, et de deux membres. En conséquence, les affaires peuvent être attribuées, instruites et réglées plus rapidement. Il est également devenu formellement possible de trancher les affaires sur la foi des observations écrites soumises par les parties sans tenir d'audiences publiques. En outre, le Conseil est maintenant tenu de rendre ses décisions dans les 90 jours suivant la prise en délibéré de l'affaire.

Par ailleurs, le Conseil a modifié en profondeur ses procédures internes comme il est précisé dans le Rapport sur les plans et les priorités de l'exercice 2000-2001. Ces changements ont grandement contribué à accélérer le traitement et le règlement des affaires. Au nombre des modifications apportées mentionnons l'établissement d'objectifs de rendement en matière de gestion des affaires, l'amélioration de l'établissement du calendrier par la mise au rôle en bloc et la tenue de séances de gestion des affaires et autres moyens préparatoires avant l'audience pour accélérer le règlement des questions soulevées. La nomination de six membres à temps partiel en mai 2000, qui fait en sorte que le CCRI peut

tenir plus rapidement des audiences tripartites, est un autre facteur qui a contribué à l'amélioration du rendement. La nomination d'un vice-président en juin 2001 a également permis au Conseil d'instruire et de régler un plus grand nombre d'affaires.

Dans le but d'accroître son efficience et son efficacité, le CCRI a aussi entrepris les projets suivants au cours de l'exercice 2000-2001:

- l'élaboration d'un plan stratégique et opérationnel complet et intégré;
- la mise à niveau du logiciel de communication interne à l'automne 2000, y compris le branchement des membres et du personnel du Conseil à l'Internet. Les responsables de la prise de décision peuvent ainsi utiliser le système de courrier électronique externe pour communiquer avec le personnel, même lorsqu'ils sont en voyage, et tous ont accès à l'Intranet du gouvernement. Le Conseil s'affaire actuellement à mettre au point des systèmes de sécurité pour permettre l'échange de documents par voie électronique;
- une révision complète des lignes directrices et des procédures opérationnelles de gestion des affaires du CCRI dans le cadre de l'examen continu des systèmes et méthodes de gestion des affaires afin que les affaires soient traitées, attribuées, mises au rôle, entendues et réglées rapidement et à moindre coût;
- l'examen et l'affinement des normes qualitatives et quantitatives de rendement.

En octobre 1999, le CCRI a entrepris une vaste série de consultations auprès des représentants du milieu des affaires et des milieux syndical et juridique aux fins d'élaborer le règlement d'application du *Code canadien du travail* modifié. Ce règlement permettra au Conseil de simplifier ses procédures opérationnelles et d'améliorer la communication de ses méthodes de travail auprès des praticiens des relations du travail qu'il compte parmi ses clients. De concert avec le ministère de la Justice, le Conseil s'affaire à mettre la dernière main au *Règlement du Conseil canadien des relations industrielles* qui remplacera le *Règlement de 1992 du Conseil canadien des relations du travail*. Le Règlement sera publié dans la *Gazette du Canada* à l'automne 2001. Dans le cadre des efforts déployés pour accroître les communications avec sa clientèle, le Conseil organisera des tables rondes pour discuter du Règlement durant la période de consultation de 30 jours qui précède sa publication.

Comme il est indiqué précédemment, le CCRI a réussi à améliorer son rendement à certains égards, mais la complexité sans cesse croissante des affaires exerce de la pression additionnelle sur son rendement à d'autres égards. Par exemple, au cours du dernier exercice, le Conseil a été appelé à se pencher sur des fusions d'envergure dans le secteur du transport aérien et des télécommunications aux fins de réviser la structure des unités de négociation et de se prononcer sur des questions connexes liées aux conventions collectives et au choix de l'agent négociateur. Au cours de la période visée, le CCRI a aussi été appelé à intervenir dans des affaires où les parties avaient adopté une attitude combative et misaient sur des stratégies complexes pour obtenir gain de cause sur des questions aussi fondamentales que l'acquisition des droits de négociation. S'il s'efforce dans tous les cas d'aider les parties à régler elles-mêmes leurs différends, le Conseil est quand même contraint de se saisir de certaines affaires et d'exercer pleinement sa compétence. Le délai nécessaire pour mener

l'affaire à terme et le coût de la procédure varient donc considérablement d'une affaire à l'autre, selon la nature du différend.

Il est en fait très difficile d'assortir les résultats du Conseil de mesures quantitatives. À l'article 8 du *Code canadien du travail*, Partie I, il est dit que l'employé et l'employeur sont libres d'adhérer respectivement à l'organisation syndicale et à l'organisation patronale de leur choix. Le Conseil protège le droit d'association, mais il n'intervient pas dans le choix des employés et des employeurs. Il se prononce sur les pratiques déloyales de travail afin de prévenir les conflits de travail. La liberté d'association, les relations de travail harmonieuses et le règlement positif des différends sont sans contredit des résultats, des buts et des valeurs que tous s'entendent pour considérer comme des éléments essentiels d'une société équitable et démocratique et d'une économie saine et prospère.

Il est important, à cet égard, de souligner que l'impact du travail accompli par le CCRI peut avoir une grande portée et être significatif tout à la fois. Les décisions rendues par le Conseil ainsi que les efforts qu'il déploie en matière de médiation ont souvent une incidence très concrète sur la vie professionnelle de milliers de Canadiens, sur la situation économique des grandes entreprises canadiennes et sur la prospérité de la population canadienne. Voici quelques-uns des principaux enjeux que le Conseil a été appelé à examiner au cours de l'année qui vient de s'écouler.

Protection de la sécurité et de la santé du public : À la lumière des modifications apportées au *Code canadien du travail* et adoptées en janvier 1999, le Conseil canadien des relations industrielles s'est vu accorder le pouvoir de déterminer le niveau de fonctionnement des entreprises qui doit être assuré en cas d'arrêt de travail. L'année dernière, le CCRI a reçu 16 demandes liées à des domaines tels que les aéroports, les centrales nucléaires, l'industrie du transport aérien, le système de navigation aérienne civile et les services de transport en commun pour les personnes handicapées. Dans le cadre des décisions qu'il rend et du travail qu'il accomplit avec les parties pour les aider à trouver des solutions aux conflits par la voie de la négociation, le CCRI a contribué à faire en sorte que les conflits de travail ne constituent pas une menace pour la sécurité et la santé du public.

Fusion d'entreprises : Au cours de l'année dernière, il y a eu des fusions et des achats dans bon nombre d'industries importantes au sein de l'économie canadienne, notamment les télécommunications, la radiodiffusion et le transport aérien. Ce processus entraîne un grand nombre d'enjeux en matière de relations de travail qui ont des répercussions non seulement sur les droits et les conditions de travail des employés, mais également sur la viabilité économique des entreprises elles-mêmes. C'est dans ce contexte que le CCRI a été invité à contribuer à ce processus en tranchant les questions se rapportant aux unités de négociation habiles à négocier collectivement, aux agents négociateurs et aux droits d'ancienneté, et aussi en établissant les règles en matière d'affectation et de conditions de travail du personnel des entreprises nouvellement constituées. Tout au long de l'année, le Conseil a rendu un grand nombre de décisions à cet égard et a, par la même occasion, fourni des services de médiation aux parties pour les aider à résoudre de nombreux et difficiles différends et enjeux. En raison de la complexité des dossiers de fusion et d'achat d'entreprises et de leurs répercussions, le

règlement des affaires qui en découlent exige souvent beaucoup de temps et de ressources et un grand nombre d'entre-elles ne sont toujours par réglées.

Droits de négociation : Tout au long de l'année, le CCRI a continué de recevoir un nombre important de demandes d'accréditation syndicale, qui provenaient en particulier des communautés autochtones et du domaine du transport routier. Grâce aux décisions et aux ordonnances qu'il a rendues, le Conseil a fait en sorte que des milliers de travailleurs et travailleuses du Canada et leurs employeurs profitent d'un processus de négociation collective ordonné dans un climat démocratique.

On trouvera certains résumés d'autres décisions clés rendues par le Conseil à l'annexe C.

Défis

En raison de sa lourde charge de travail, il est de plus en plus difficile pour le Conseil d'atteindre, voire de dépasser les niveaux de rendement des dernières années. Les ressources humaines attribuées sont les mêmes qu'en janvier 1999. Les heures supplémentaires sont devenues monnaie courante. Le Conseil doit également mettre à jour son infrastructure en matière de technologie de l'information, non seulement pour respecter les délais de l'initiative Gouvernement en direct d'ici 2004, mais aussi pour maintenir ses systèmes intégrés essentiels qui se dégradent rapidement. Si les fonds nécessaires lui sont accordés au cours des prochaines années, le Conseil pourrait apporter les modifications ou faire les investissements qui suivent:

- affecter des ressources additionnelles pour accélérer la gestion des affaires et recourir davantage à d'autres modes de règlement des différends, dont la médiation. La clientèle réclame plus de services de médiation et d'aide directe de la part des agents des relations du travail du Conseil;
- réviser la totalité du processus décisionnel et attribuer les ressources nécessaires pour rendre les décisions en temps opportun, conformément au délai de 90 jours fixé par la loi;
- améliorer les méthodes de gestion des affaires avant les audiences afin de régler un plus grand nombre d'affaires sans recourir au processus décisionnel et d'utiliser à bon escient le temps consacré aux audiences publiques officielles;
- installer des systèmes de vidéoconférence à l'administration centrale du Conseil à Ottawa de même que dans chacun des cinq bureaux régionaux pour accélérer l'audition des affaires, particulièrement dans les cas d'arrêts de travail illégaux;
- concevoir de nouveaux systèmes adaptés de gestion des affaires et de l'information afin d'améliorer le traitement des affaires et les communications entre les clients, ainsi que les membres et le personnel du Conseil et fournir des services électroniques par l'Internet dans le cadre de la stratégie du gouvernement en direct;
- affecter des ressources supplémentaires pour satisfaire pleinement aux nouvelles exigences de la *Loi sur les langues officielles* énoncées par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Devinat*; c'est-à-dire, rendre toutes les décisions du Conseil dans les deux langues officielles.

Annexe A

Aperçu du rendement financier

Le Conseil s'est vu octroyer, au titre des autorisations totales, 2 464 456 $ de plus que le montant des dépenses prévues à l'origine. Les autorisations additionnelles visaient à payer ce qui suit:

- les augmentations de salaire des employés en raison des négociations collectives et de l'équité salariale: 301 052 $;
- les avantages sociaux rattachés aux coûts additionnels susmentionnés: 141 000 $;
- l'utilisation autorisée des produits de l'aliénation des biens excédentaires de l'État: 414 $;
- les coûts additionnels de la transition du CCRT au CCRI: 913 000 $;
- les coûts additionnels liés à la nomination d'un cinquième vice-président: 142 380 $;
- les coûts additionnels liés à l'amélioration de l'infrastructure en matière de technologie de l'information 589 860 $; et
- un montant reporté des exercices précédents qui a été utilisé pour l'augmentation de la charge de travail: 376 750 $.

Les dépenses réelles représentaient 97 % des montants autorisés. Les coûts de transition ont été engagés en 1998-1999, 1999-2000 et en 2000-2001. Nous ne prévoyons pas engager d'autres coûts minimes de transition en 2001-2002.

B. Tableaux financiers sommaires

Les tableaux qui suivent s'appliquent au Conseil:

Tableau 1 - Sommaire des crédits approuvés
Tableau 2 - Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles
Tableau 3 - Comparaison historique des dépenses prévues et des dépenses réelles

Tableau financier 1

Crédits approuvés

Besoins financiers par autorisation (en milliers de dollars)				
Crédit		**2000-2001**		
		Dépenses prévues	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
	Relations industrielles canadiennes			
25	Dépenses du Programme	7 837,0	10 160,0	**9 847,0**
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 155,0	1 296,0	**1 296,0**
	Total	8 992,0	11 456,0	**11 143,0**

Tableau financier 2

Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles (en milliers de dollars)			
	2000-2001		
Secteur d'activité: application du *Code canadien du travail*	**Dépenses prévues**	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
ETP	97		**97**
Fonctionnement	8 992,0	11 456,0	**11 143,0**
Moins:			
Recettes disponibles	0	27,0	**0**
Total des dépenses nettes	8 992,0	11 458,7	**11 143,0**
Autres recettes et dépenses Recettes non disponibles	(8,0)		**(3,8)**
Coût des services offerts par d'autres ministères	2 383,20	2 383,20	**2 383,20**
Coût net du Conseil	11 367,20	13 841,90	**13 522,40**

Tableau financier 3

Comparaison historique des dépenses prévues et des dépenses réelles (en milliers de dollars)

			2000-2001		
Application du *Code canadien du travail*	**Dépenses réelles 1998-1999**	**Dépenses réelles 1999-2000**	**Dépenses prévues**	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
Relations industrielles canadiennes	**9 606,0**	**10 360,3**	8 992,0	11 456,0	**11 143,0**

Annexe B

Renseignements statistiques

Figure 1 - Charge de travail

Total — Accréditations, plaintes et autres[1]					
	96/97	97/98	98/99[2]	99/00	00/01
En main	453	441	474	679	671
Reçues/rouvertes	666	658	810	852	1 134
Total des dossiers	1 120	1 098	1 284	1 531	1 805
Agréées	220	228	193	280	274
Rejetées	192	155	136	209	262
Retirées/réglées	267	242	276	371	473
Total des affaires tranchées	679	625	605	860	1 009
En instance	441	474	679	671	795

[1] *Représente le nombre de questions soumises (en fonction des articles du Code canadien du travail), et non pas nécessairement le nombre d'affaires.*

[2] *Le CCRI a été créé le 1er janvier 1999. Les données antérieures à cette date ont été consignées par l'ancien Conseil des relations du travail. Depuis la transition, toutes les affaires en instance de l'ancien Conseil ont été soit réglées par les membres du CCRT, soit transférées au CCRI.*

Au cours de l'exercice 2000-2001, le CCRI a été saisi de 1 134 nouvelles affaires, ce qui représente une augmentation de 52 % par rapport à la moyenne annuelle de 746 affaires pour les quatre derniers exercices. Au cours de la même période, le Conseil a réglé 1 009 affaires, ce qui représente une augmentation de 46 % par rapport à la moyenne annuelle de 692 affaires réglées au cours des quatre exercices précédents.

Temps de traitement

Le «temps de traitement» est le temps nécessaire pour mener un dossier à bonne fin, soit le temps consacré à l'enquête, à la médiation, à l'audience s'il y a lieu, et à la décision.

Figure 2 - Temps de traitement (nombre moyen de jours entre la réception et la décision)

	Moyenne sur 4 ans[1]	2000-01	Difference[2]
Toutes les affaires			
avec audience	437	357	-80
sans audience	149	159	10+
Accréditation			
avec audience	426	420	-6
sans audience	107	154	47+
Plaintes de pratique déloyale de travail			
avec audience	380	443	63+
sans audience	192	181	-11

[1] La moyenne sur quatre ans est calculée au moyen des données sur le rendement des exercices 1996-1997 à 1999-2000.

[2] La différence est calculée d'après la moyenne sur quatre ans et le rendement du CCRI pour l'exercice 2000-2001.

Comme l'indique la figure 2 qui précède, il a fallu 357 jours en moyenne au CCRI pour traiter toutes les affaires qui ont été entendues et qui ont fait l'objet d'une décision au cours de l'exercice 2000-2001. Le CCRI a amélioré son rendement à ce titre, le temps de traitement ayant été réduit de presque trois mois par rapport à la moyenne des quatre dernières années; il a aussi tranché un plus grand nombre d'affaires que les années précédentes, soit 46 % de plus.

En ce qui concerne les affaires réglées sans tenir d'audience, le volume élevé de travail a eu une incidence sur le rendement, le Conseil ayant consacré une semaine et demie de plus à ces affaires par rapport à la moyenne sur quatre ans. Le nombre d'affaires réglées sans tenir d'audience en 2000-2001 s'est élevé à 844, ce qui représente une augmentation sensible par rapport à la moyenne sur quatre ans de 609 affaires. En outre, du fait de la complexité des affaires dont le Conseil a été saisi, les agents du Conseil ont dû mener des enquêtes plus approfondies et consacrer beaucoup plus de temps à la médiation entre les parties.

Le temps de traitement des demandes d'accréditation a diminué de presque une semaine par rapport à la moyenne sur quatre ans. En ce qui concerne les demandes d'accréditation réglées sans tenir d'audience, les chiffres indiquent que le temps de traitement a augmenté de 1,5 mois par rapport à la moyenne sur quatre ans. Comme il a déjà été mentionné, le volume et la complexité des affaires ont fait en sorte que les agents du Conseil ont eu beaucoup de difficulté à maintenir les niveaux de rendement des années précédentes. Au cours de l'exercice écoulé, le Conseil a été saisi d'affaires d'accréditation particulièrement complexes dans les secteurs des banques et du transport routier, lesquelles

affaires ont obligé les agents du Conseil à consacrer beaucoup de temps aux enquêtes et à la médiation.

Le temps de traitement des plaintes de pratique déloyale de travail réglées à l'issue d'une audience a augmenté de deux mois par rapport à la moyenne sur quatre ans. Cette augmentation est attribuable au fait que le nombre de plaintes tranchées au cours de l'exercice 2000-2001 (84) est deux fois plus élevé que la moyenne annuelle de 42 affaires sur quatre ans. Le temps de traitement des plaintes tranchées sans tenir d'audience a cependant diminué d'une semaine et demie par rapport à la moyenne sur quatre ans.

Rendement dans les bureaux régionaux — Enquêtes et médiation

Il incombe notamment aux agents des bureaux régionaux de faire enquête au sujet des demandes visant à établir et à modifier le droit de négociation et d'intervenir à titre de médiateur dans le cadre des plaintes de pratique déloyale de travail. La capacité des agents régionaux d'aider les parties à régler elles-mêmes leurs plaintes représente un énorme avantage pour les parties et élimine la nécessité pour le Conseil d'intervenir et de tenir de longues audiences coûteuses. (Les frais d'audience, en excluant les salaires, se situent à environ 2 300 $ par jour; de plus, ces audiences génèrent des dépenses importantes pour les parties visées.)

Le taux de règlement des plaintes est demeuré assez constant. Au cours de l'exercice 2000-2001, le nombre de plaintes réglées ou retirées représentait presque 66 % du total des affaires tranchées.

Processus décisionnel

Une autre mesure du rendement du Conseil est le délai nécessaire pour trancher les affaires dont il est saisi. Un banc (composé du président ou d'un vice-président dans le cas d'un banc constitué d'un seul membre, ou du président ou d'un vice-président et de deux membres dans le cas d'un banc complet) peut statuer sur les affaires en s'appuyant sur la preuve écrite et documentaire (documentation versée au dossier, rapports d'enquête, observations écrites) ou il peut différer sa décision jusqu'à ce qu'il ait recueilli des éléments de preuve et des renseignements supplémentaires dans le cadre d'une audience publique. Les statistiques sur le temps de règlement se rapportent aux deux types de processus décisionnel à la figure 3. [Le Conseil mesure le temps de règlement des affaires tranchées avec audience à partir de la date à laquelle il prend sa décision en délibéré (qui coïncide habituellement avec la date de la dernière journée d'audience) jusqu'à la date à laquelle la décision est communiquée aux parties. Lorsque les affaires sont tranchées sans audience publique, le délai est calculé à partir de la date à laquelle l'affaire est réputée être «prête» à être examinée par le Conseil jusqu'à la date à laquelle la décision définitive est rendue.]

Figure 3 - Processus décisionnel (nombre moyen de jours à partir du dernier jour d'audience ou de la date à laquelle l'affaire est prête à être examinée par le Conseil jusqu'à la date de la décision)

	Moyenne sur 4 ans[1]	2000-01	Différence[2]
Toutes les affaires			
avec audience	192	112	-80
sans audience	42	35	-7
Accréditation			
avec audience	186	73	-113
sans audience	26	20	-15
Plaintes de pratique déloyale de travail			
avec audience	145	129	-17
sans audience	61	41	-20

[1] La moyenne sur quatre ans est calculée au moyen des données sur le rendement pour les exercices 1996-1997 à 1999-2000.

[2] La différence est calculée d'après la moyenne sur quatre ans et le rendement du CCRI pour l'exercice 2000-2001.

Au cours de l'exercice 2000-2001, le temps de règlement de toutes les affaires entendues a diminué de 2,3 mois par rapport à la moyenne sur quatre ans. Les affaires tranchées sans audience ont également été réglées plus rapidement.

Par rapport à la moyenne sur quatre ans, le délai nécessaire pour trancher les demandes d'accréditation ayant nécessité la tenue d'une audience a encore diminué, de 3,7 mois cette fois, au cours de l'exercice 2000-2001.

Le délai nécessaire pour trancher les demandes d'accréditation sans tenir d'audience a diminué de 1,6 semaine.

En ce qui concerne les plaintes de pratique déloyale de travail, le délai nécessaire pour trancher les affaires qui ont été instruites a diminué de 0,5 mois par rapport à la moyenne sur quatre ans. Il y a également eu diminution du délai nécessaire pour trancher les plaintes sans audience.

Annexe C

Décisions caractéristiques du Conseil

Royal Aviation Inc., [2000] CCRI n° 69

La Royal Aviation Employees' Association (RAEA) et le Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien (SCFP) ont demandé à être accrédités à l'égard d'une unité de négociation comprenant tout le personnel de cabine de l'employeur. L'employeur, pour sa part, avait proposé deux unités de négociation distinctes, l'une comprenant les agents de bord et l'autre les directeurs de vol car, selon lui, les directeurs de vol exercent des fonctions de supervision et devraient former une unité distincte. Le Conseil a jugé qu'une seule unité composée de tout le personnel de cabine était habile à négocier puisque les deux groupes partagent les mêmes intérêts. Selon le Conseil, le rôle de supervision nominale des directeurs ne suffisait pas pour justifier leur exclusion d'une grande unité.

George Cairns et autres, [2000] [2001]CCRI n^{os} 70, 86 et 111

Via Rail Canada Inc., l'employeur, et la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (FIL), le syndicat, ont présenté une demande de réexamen de la décision n° 35, dans laquelle le Conseil avait ordonné la renégociation de l'entente sur la composition des équipes concernant certaines questions, car tous deux prétendaient que le Conseil n'avait pas compétence aux termes de l'article 37 pour accueillir des plaintes relatives à la négociation d'une convention collective, et qu'il avait outrepassé sa compétence en ordonnant sa renégociation. Le banc de révision a jugé (décision n° 70) que le banc initial avait la compétence pour faire enquête sur les circonstances du processus de négociation. Cependant, il a renvoyé l'affaire au banc initial pour permettre aux parties de présenter des éléments de preuve qu'elles n'avaient pas produits initialement en raison du malentendu concernant la portée d'une affaire découlant de l'article 37.

La Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (FIL) a alors demandé que la vice-présidente du banc initial se récuse car, à son avis, elle n'était plus en mesure d'examiner l'affaire de façon objective et impartiale en raison des termes non équivoques qu'elle avait utilisés dans sa décision initiale, et compte tenu de certains éléments de preuve sur lesquels elle s'était fondée et des conclusions qu'elle avait tirées. Le Conseil a rejeté la demande de récusation (décision n° 86) tout d'abord parce que des propos directs, même s'ils sont formulés par un juge, ne suffisent pas à soutenir une crainte raisonnable de partialité, parce que le banc de révision n'a contesté aucune des conclusions du banc initial et enfin parce que de nouvelles audiences devant de nouveaux bancs sont l'exception plutôt que la règle.

Le banc initial a examiné les éléments de preuve supplémentaires et n'a pas jugé (décision n° 111) que l'une ou l'autre des parties avait présenté de nouveaux éléments de preuve qui auraient pu le convaincre de modifier sa décision initiale. La décision du Conseil et l'ordonnance qui avaient été rendues dans la décision n° 35 ont donc été confirmées, sauf pour ce qui est du délai accordé pour mener les négociations à terme, qui a été fixé à plus tard.

(Les demandes de révision judiciaire des décisions du CCRI nos 70 et 86 à la Cour d'appel fédérale on été rejetées (dossier nos A-369-00, A-747-00 et A-749-00).)

BCTV, une division de WIC TV Limited, [2000] CCRI no 71

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier a présenté une demande de réexamen d'une décision rendue par l'ancien Conseil canadien des relations du travail. Le banc initial avait alors décidé que les conditions d'emploi des nouveaux membres de l'unité de négociation, qui avait été élargie par une ordonnance du Conseil de façon à inclure le personnel non technique de BCTV, une division de WIC TV Limited, l'employeur, après l'expiration de la convention collective existante et avant la conclusion d'une nouvelle, étaient régies par le contrat de travail de chacun plutôt que par les dispositions pertinentes du *Code*. En vertu de ces contrats, l'employeur avait mis à pied six de ces employés et congédié trois autres. Le banc de révision du nouveau Conseil a renversé la décision originale et a jugé que l'employeur, l'agent négociateur et les employés visés demeuraient liés par les dispositions prorogées de la convention collective en vertu de l'alinéa 50b) du *Code*.

(La demande de révision judiciaire de cette décision à la Cour d'appel fédérale à été rejetée pour cause de retard (dossier no A-414-00).)

BCT. Telus et autres, (2000) CCRI no 73; *TELUS Corporation*, [2000] CCRI no 94; *TELUS Advanced Communications et autres* (2001), décision du CCRI no 108 non encore raportée

À la suite de la fusion de deux employeurs importants, TELUS Corporation et BC Telecom, l'employeur a demandé au Conseil d'examiner la question des droits des quatre syndicats concernés, de la restructuration des unités de négociation et de l'intégration des employés touchés, soit quelque 17 000 employés. Après avoir donné aux parties le temps nécessaire pour s'entendre sur la configuration des unités, le Conseil a été appelé à déterminer si les représentants commerciaux et les télévendeurs, des employés membres de diverses unités de négociation accréditées et reconnues volontairement ainsi que des employés qui n'étaient pas représentés auparavant, devaient être inclus dans l'unité de négociation convenue entre les parties et approuvée par le Conseil. Il a conclu dans une première décision (no 73) que oui et que les employés avaient le droit de participer au scrutin de représentation pour choisir l'agent négociateur.

L'employeur a présenté une demande de réexamen de cette décision alléguant, entre autres, que le banc initial avait violé les règles de justice naturelle et que sa décision était entachée de plusieurs erreurs d'importance. Le banc de révision, après avoir examiné tous ces arguments et toutes les observations, a conclu (décision no 94) que la demande de réexamen ne soulevait pas de nouvelles et importantes questions de fait qui justifieraient le renvoi de l'affaire au banc initial, ni aucune question de droit ou de politique qui nécessiterait le réexamen de l'affaire.

Le Conseil a ensuite repris ses audiences sur les questions qui n'avaient pas été réglées par les ordonnances qu'il avait rendues dans le dossier. Le Conseil a déterminé (décision no 108)

que les conventions collectives existantes continuaient de s'appliquer jusqu'à la ratification d'une nouvelle convention collective et, dans le cas des représentants commerciaux et les télévendeurs ou d'autres groupes sur lesquelles les parties ne pouvaient s'entendre, a donné aux parties la possibilité de trouver un terrain d'entente et de lui soumettre des observations écrites dans le but de finaliser cette partie de la décision.

(La demande de révision judiciaire de la décision CCRI n° 108 est présentement en instance devant la Cour d'appel fédérale (dossier n° A-164-01).)

Association des employeurs maritimes, [2000] CCRI n^{os} 74 et 77

Dans le cadre d'une plainte de lock-out illégal fondée sur l'article 92 du *Code*, assortie d'une demande de déclaration confirmant l'existence d'une convention collective et d'une demande d'ordonnance provisoire présentées par le Syndicat des débardeurs, section locale 75 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), le Conseil a d'abord statué sur la demande d'ordonnance provisoire (décision n° 62, mars 2000). Le SCFP a prétendu qu'en raison de ses conclusions dans son rejet de la demande, le Conseil avait préjugé du sort de l'affaire principale (qui visait à examiner les droits des requérants et leur participation à un régime de retraite), et avait donc enfreint les principes de justice naturelle. Il a donc demandé qu'un nouveau banc soit constitué. Le Conseil a rejeté la demande de récusation (décision n° 74) car, selon lui, le fait qu'un banc a tranché une question préliminaire ne le rend pas inhabile à trancher une question reliée.

Le Conseil a ensuite conclu, dans la décision n° 77, que même si les parties n'avaient pas procédé à la signature formelle prévue dans la convention elle-même, elles avaient bel et bien conclu une nouvelle convention collective et s'étaient comportées comme si elle était en vigueur. Le Conseil a également conclu qu'en choisissant d'appliquer certaines clauses de la convention collective et non d'autres, l'AEM (Association des employeurs maritimes) avait créé une situation de lock-out. La plainte a donc été accueillie.

Air Canada et autres, [2000] CCRI n^{os} 78, 79 et 90

Le Conseil a agréé (décision n° 78) une demande du Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, élément Lignes aériennes Canadien International ltée (LACI) visant à ce qu'Air Canada, LACI et 853350 Alberta Ltd. constituent un employeur unique. L'ordonnance émise par le Conseil a visé uniquement les unités du personnel de cabine et non les autres unités de négociation des employeurs. Le Conseil n'a pas exigé que tous les agents négociateurs progressent au même rythme et a refusé de grouper la présente demande avec deux autres semblables. Puisqu'une simple déclaration d'employeur unique n'a pas pour effet de fusionner immédiatement les unités de négociation, les droits de négociation ou les listes d'ancienneté, ces questions devaient encore être réglées par les parties.

Le Conseil a ensuite agréé (décision n° 79) la demande déposée par l'Association des pilotes d'Air Canada (APAC) qui visait à ce qu' Air Canada, LACI et les compagnies à dénomination numérique 853350 Alberta Ltd. et 866983 Alberta Ltd., exploitées sous la

raison sociale Air Canada Capital Corporation, soient déclarées un employeur unique. L'ordonnance émise par le Conseil s'appliquait aux seules unités de négociation des pilotes. À nouveau, le Conseil a invité les parties à régler les questions relatives aux unités de négociation, aux droits de négociation ou aux listes d'ancienneté.

À la demande d'Air Canada et de LACI, le Conseil a ensuite déclaré (décision n° 90) que les deux employeurs constituaient un employeur unique. Cette déclaration a porté sur toutes les unités de négociation qui n'étaient pas visées par les ordonnances antérieures du Conseil (qui concernaient les pilotes et le personnel de cabine). Le Conseil a donc demandé aux parties visées par la nouvelle déclaration de se réunir et de s'entendre dans un délai raisonnable sur la détermination des unités de négociation et sur le règlement de toute question découlant de la révision.

(La demande de révision judiciaire de la décision du CCRI n° 78 à la Cour d'appel fédérale à été retirée (dossier n° A-529-00).)

Mackie Moving Systems et Adams Services, [2000] CCRI n° 80

Le syndicat de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) a déposé une plainte de pratique déloyale de travail, alléguant que l'employeur avait congédié un membre de l'unité en raison de sa participation à une campagne de syndicalisation. Pour sa part, l'employeur prétendait que cette mesure n'était rien d'autre qu'une réaffectation pour des raisons vraisemblablement liées au commerce. Cette décision de réaffecter le membre avait été prise à la suite d'une plainte formulée par un client relativement à un manquement à des règles de sécurité. Entre-temps, le membre avait quitté l'entreprise craignant que son affectation prenne fin. Puisque l'employeur était toujours disposé à employer le membre, le Conseil a conclu que sa réaffectation n'était pas attribuable à des raisons antisyndicales, mais au désir de l'employeur de satisfaire aux exigences d'un client important.

BHP Diamonds Inc., Securecheck et Klemke Mining Corporation, [2000] CCRI n° 81

Les Métallurgistes unis d'Amérique avaient déposé une plainte contre trois employeurs, Securecheck, BHP Diamond et Klemke Mining Corporation, alléguant qu'ils avaient fait preuve de discrimination à l'égard d'un membre en refusant de l'embaucher en raison de ses activités syndicales antérieures. Le Conseil a conclu que Securecheck n'avait jamais été son employeur et que, par conséquent, cette entreprise n'était pas assujettie au *Code*. Le Conseil a aussi conclu que la plainte contre BHP était hors délai et qu'il n'y avait pas lieu de proroger le délai. Il a également statué que la plainte contre Klemke était sans fondement vu que le plaignant était représenté par un autre syndicat lorsqu'il travaillait à cet endroit.

Transx Ltd.,[2000] CCRI n° 82

Dans cette décision, le Conseil devait déterminer l'indemnité à verser à trois employés, après que le Conseil eut conclu pour une deuxième fois (décision *Transx Ltd.* n° 46), que ces personnes avaient été congédiées pour des motifs antisyndicaux. Le Conseil devait veiller

à ce que ces employés reçoivent un montant qui correspondrait à la rémunération qu'ils auraient reçue s'il n'y avait pas eu violation (congédiement). Le Conseil a laissé aux parties le soin d'effectuer les calculs nécessaires (avec l'aide d'un employé du Conseil) relativement aux périodes de congédiement.

Océanex (1997) Inc., [2000] CCRI nº 83

L'Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 904 (IUOE), avait présenté une demande visant à être accréditée à titre d'agent négociateur des préposés à l'entretien de l'employeur. Cependant, le syndicat intervenant, le Longshoremen's Protective Union, section locale 1953 de l'Association internationale des débardeurs, s'était opposé à la demande d'accréditation prétextant que l'unité proposée n'était pas habile à négocier collectivement, et parce que les employés en cause étaient déjà inclus dans l'unité de négociation pour laquelle il était accrédité. Le Conseil a conclu qu'il était tout à fait censé, sur le plan des relations de travail, de conclure que ces employés avaient toujours fait partie de l'unité de négociation même si ces derniers n'avaient pas été assujettis à la convention collective conclue entre l'employeur et le syndicat intervenant depuis plus de 20 ans. Il a cependant prévenu le syndicat intervenant qu'il ne se montrerait peut-être pas aussi clément à son égard s'il continuait de faire preuve de négligence envers les employés en cause et a rappelé à l'AID son devoir de représentation juste.

Capitaine Brian Woodley et autres, [2000] CCRI nº 85

Trois pilotes ont porté plainte parce qu'ils prétendaient que certaines modalités d'une convention collective négociée par le syndicat et l'employeur étaient arbitraires et discriminatoires en ce sens qu'elles ne reconnaissaient pas la totalité des droits d'ancienneté des pilotes qui désiraient obtenir une mutation aux Lignes aériennes Canadien International. Pour sa part, le syndicat a soutenu que la demande était irrecevable, car les plaignants avaient eu connaissance des événements donnant lieu à la plainte au plus tard à la date de ratification de la convention collective. De leur côté, les plaignants soutenaient que la date à retenir aux fins du calcul du délai de 90 jours était la date à laquelle le syndicat avait refusé de donner suite à leurs griefs, ou celle à laquelle ils avaient pris connaissance des faits invoqués à l'appui de leurs plaintes. Puisque la plainte portait essentiellement sur des questions de négociation collective, le Conseil a conclu que le délai prescrit de 90 jours pour déposer la plainte était expiré et qu'il n'était pas disposé à proroger le délai aux termes de l'alinéa 16m.1) du *Code*, vu que les plaignants ne lui avaient pas fourni des motifs suffisants pour justifier leur retard et lui permettre d'exercer son pouvoir discrétionnaire.

NAV Canada et autres, [2000] CCRI nº 88

Dans le cadre de cette demande de réexamen, le Conseil devait déterminer si les titulaires des postes en litige auraient dû être avisés des procédures portant sur la demande visant à faire clarifier la portée intentionnelle de l'unité de négociation devant le banc initial. Après avoir analysé l'ensemble du contexte législatif, et par souci d'uniformité, le Conseil a jugé que, lorsqu'il est question de la définition d'une unité de négociation (portée), les employés n'ont

pas de statut, à moins que le Conseil ne leur accorde ce statut. Le banc initial n'avait pas jugé approprié d'accorder un tel statut, ce que le banc de révision a confirmé.

Mohawks of the (Bay of Quinte) Tyendinaga Mohawk Territory, [2000] CCRI nº 89

Dans le cadre d'une demande d'accréditation visant les agents des Premières nations, le Conseil a rendu une décision partielle (décision nº 64) selon laquelle les relations de travail de la bande et des agents relevaient de la compétence fédérale. Il avait aussi été statué que la Police provinciale de l'Ontario était le véritable employeur des agents, sauf s'il était démontré qu'elle jouissait de l'immunité de la Couronne. Le Conseil a conclu qu'il existait un lien suffisamment étroit entre le *Code* et l'entente sur les services de police (pour le compte de la Police provinciale) pour statuer que l'Ontario avait renoncé à son immunité et qu'elle était visée par les dispositions du *Code* en ce qui concerne les agents des Premières nations des Mohawks of (the Bay of Quinte) Tyendinaga représentés par la Canadian First Nations Police Association, et il a rendu une ordonnance d'accréditation.

(La demande de révision judiciaire de cette décision est présentement en instance devant la Cour d'appel fédérale (dossier nº A-7-01).)

Emerald Transport, Division of Emerald Agencies Inc., [2000] CCRI nº 91

Cette décision partielle portait sur une objection préliminaire soulevée par l'employeur, qui demandait, par crainte raisonnable de partialité, la récusation du vice-président chargé d'entendre les plaintes de pratique déloyale de travail déposées par le syndicat, en raison d'une décision que ce vice-président avait rendue récemment visant les mêmes parties. Le Conseil a reconnu qu'il existait un lien entre la première affaire et ces plaintes; il a cependant rejeté la demande de récusation, car les affaires n'étaient pas liées à un point tel que la décision concernant la première affaire s'appliquerait nécessairement à l'autre.

Atomic Energy of Canada Limited (2001), décision du CCRI nº 110, non encore rapportée

Le Conseil a été saisi d'une plainte qui avait trait au refus de l'employeur, durant les négociations en vue de renouveler la convention collective, de fournir au syndicat, la Société des ingénieurs professionnels et associés (la SIPA), des renseignements sur les augmentations de salaire et promotions accordées à certains employés. L'employeur prétendait que la *Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels* lui interdisaient de communiquer les renseignements demandés. Le Conseil a conclu que l'EACL n'était assujettie à aucune de ces lois. Il a également conclu qu'EACL avait contrevenu au *Code* et lui a ordonné de fournir à la SIPA les renseignements qui lui permettraient de négocier collectivement et de représenter ses membres de manière juste.

Air Canada, [2000] CCRI nº 96

Le syndicat a demandé que le Conseil rende une ordonnance provisoire pour que l'employeur cesse d'enfreindre le protocole d'entente qu'il avait conclu avec le syndicat le 4 mai 2000.

Pour sa part, l'employeur a prétendu que le Conseil n'avait pas compétence pour rendre une ordonnance provisoire et que l'affaire devait être renvoyée à l'arbitrage. Puisque l'affaire découlait d'une révision de la structure de l'unité de négociation par suite de la fusion des Lignes aériennes Canadien International et Air Canada, le Conseil a conclu qu'il avait compétence pour examiner les affaires dont il était saisi. Étant donné que l'employeur s'était engagé à accorder réparation à tout employé qui pourrait avoir été lésé du fait d'un manquement de sa part, le Conseil n'a pas jugé indiqué de rendre l'ordonnance provisoire en réponse à la demande du syndicat. Par ailleurs, le Conseil ayant jugé qu'il pourrait y avoir une possibilité que l'employeur n'ait pas respecté les modalités et l'objet du protocole d'entente, il lui a ordonné de distribuer à tous les employés visés une copie d'une ordonnance leur garantissant que ledit protocole serait respecté.

Maritime-Ontario, Parcel Division (2000), décision du CCRI n° 100, non encore rapportée

La section locale 938 des Teamsters avait demandé au Conseil de l'accréditer à titre de représentant d'une unité de négociation chez Maritime-Ontario. Or, l'employeur avait soutenu énergiquement que les propriétaires-exploitants avec lesquels il avait conclu des ententes pour effectuer le travail étaient des entrepreneurs indépendants et non pas des entrepreneurs dépendants au sens du *Code*. De son côté, le syndicat prétendait que les employés en cause étaient placés sous la dépendance économique de l'employeur. Le Conseil, après avoir examiné les renseignements fournis par le syndicat pour déterminer s'il jouissait de l'appui de la majorité des membres de l'unité, en est arrivé à la conclusion que c'était bien le cas. Il a également conclu que même si les employés en cause n'avaient pas satisfait à tous les critères de la définition d'entrepreneur dépendant, ils étaient en situation de dépendance économique et, par conséquent, étaient visés par cette définition. Le Conseil a donc accrédité l'unité proposée.

Transport Morneau Inc. et autres (2000), décision du CCRI n° 113, non encore rapportée

Le Syndicat national du transport routier - CSN avait déposé 35 demandes d'accréditation auprès du Conseil visant des unités de camionneurs affectés au transport intermodal dans le Port de Montréal. Le syndicat n'ayant pas fourni au Conseil, selon la pratique établie au Conseil, les renseignements et documents essentiels aux enquêtes, le Directeur régional intérimaire du Conseil a imposé un délai au syndicat. Un banc du Conseil a dû, faute de preuve sur la représentativité requise, rejeter les demandes. Le syndicat a par la suite décidé de déposer des demandes de réexamen, que le Conseil a rejetées car il n'appartient pas au Conseil de faire le travail du syndicat dans l'organisation de la présentation de ses documents.

(La demande de révision judiciaire de cette décision est présentement en instance devant la Cour d'appel fédérale (dossier n° A-414-00).)

Révision judiciaire

Letizia c. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 101, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-194-99, le 13 février 2001 (C.A.F.)

M. Letizia a interjeté appel de la décision rendue par le Conseil relativement à sa plainte fondée sur l'article 37 du *Code canadien du travail.* En mars 1996, M. Letizia a été accusé d'avoir illégalement emporté des outils qui appartenaient à son employeur, un fait qu'il a ultérieurement admis. Le syndicat a contesté par voie de grief le congédiement qui a immédiatement été décrété; une entente est ultérieurement intervenue entre l'employeur et le syndicat et M. Letizia est retourné au travail en août 1998. Devant le Conseil, M. Letizia a prétendu, dans le cadre de sa plainte fondée sur l'article 37, qu'en vertu de la convention collective, la décision de renvoyer ou non le grief à l'arbitrage lui appartenait exclusivement. Il a en outre soutenu que le syndicat n'avait pas donné suite à son grief dans les délais prévus. Il a prétendu qu'il avait été obligé d'accepter l'entente intervenue entre le syndicat et l'employeur, même s'il la jugeait inacceptable. Le syndicat avait en outre refusé de lui fournir les services d'un avocat pour poursuivre son grief.

Dans sa décision, le Conseil a précisé que, dans le cas de plaintes fondées sur l'article 37, il n'est pas habilité à siéger en appel d'une décision syndicale pour déterminer si le syndicat est arrivé à la bonne décision, ou encore, pour se prononcer sur la validité du grief. Il peut tout au plus se pencher sur le processus décisionnel du syndicat afin d'établir qu'il n'a pas agi de manière discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi. Le Conseil a conclu que le syndicat avait agi de bonne foi tout au long de la procédure de règlement du grief et qu'il avait représenté M. Letizia d'une manière juste durant les discussions ayant mené à une entente. Le Conseil a conclu que cette entente était raisonnable et qu'il n'y avait pas eu manquement à l'article 37 du *Code*.

Dans le cadre de la révision judiciaire, M. Letizia a prétendu que la décision du Conseil était manifestement déraisonnable compte tenu du délai écoulé et de la décision du syndicat de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage. La Cour a rejeté la demande et a confirmé la décision du Conseil.

International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foremen, section locale 514* c. *Empire International Stevedores Ltd., jugement prononcé à l'audience, dossiers n^{os} A-15-00 et A-290-00, le 1er novembre 2000 (C.A.F.) [Autorisation d'interjeter appel devant la C.S.C. refusée le 31 mai 2001]

Il s'agit d'une demande de révision judiciaire de la décision du Conseil d'accueillir une plainte de manquement à l'obligation à laquelle le syndicat est tenu, en vertu de l'article 37 du *Code,* de ne pas «agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi» à l'égard de l'un de ses membres, M. Harris, l'intimé, dans l'exercice des droits qui lui sont reconnus. M. Harris a réussi à faire annuler la décision initiale du Conseil ainsi que celle du banc de réexamen.

La Cour a été appelée à se prononcer sur la question de savoir si le Conseil avait rendu une décision manifestement déraisonnable en concluant que le syndicat avait manqué à son devoir, aux termes de l'article 37, d'effectuer une enquête complète au sujet de la demande de M. Harris. Le syndicat avait alors refusé de demander des renseignements supplémentaires aux deux médecins auteurs des lettres précisant que M. Harris était incapable de travailler à cause d'un problème d'osthéo-arthrite à la cheville.

Afin d'établir qu'un syndicat a agi de manière arbitraire et qu'il a par conséquent manqué au devoir qui lui incombe en vertu de l'article 37, le plaignant doit établir à la satisfaction du Conseil que l'enquête effectuée par le syndicat au sujet du grief était juste pour la forme. La Cour a statué que les éléments de preuve dont disposait le syndicat et qui indiquaient que les griefs n'avaient à peu près aucune chance de succès étaient si concluants qu'il était manifestement déraisonnable pour le Conseil d'obliger le syndicat à poursuivre son enquête.

NAV Canada* c. *Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-320-00, le 21 février 2001 (C.A.F.)

Le 21 février 2001, l'employeur a soutenu que le refus du Conseil de tenir une audience publique constituait un manquement au principe de justice naturelle et a demandé à la Cour d'annuler la décision du Conseil.

NAV Canada, la requérante, a créé deux nouveaux postes, l'un de gestionnaire du trafic aérien et l'autre de gestionnaire des communications, des aides à la navigation et de la surveillance. NAV Canada s'est employée à faire exclure ces deux postes de l'unité de négociation, faisant valoir que les intéressés occupaient des postes de cadre et n'étaient pas des employés au sens de l'article 3 du *Code*. Le Conseil a conclu à l'inutilité de tenir une audience publique, et, le 5 avril 2000, il s'est prononcé en faveur du syndicat, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228 (FIOE) qui cherchait à faire inclure les gestionnaires dans l'unité de négociation dont elle est l'agent négociateur.

NAV Canada a soutenu que le défaut du Conseil de tenir une audience constituait un manquement au principe de justice naturelle eu égard aux employés prétendument touchés par cette décision. Le Conseil a invoqué l'article 16.1 du *Code* ainsi que les paragraphes 11(1) et 19(2) du *Règlement de 1992 du Conseil canadien des relations du travail* pour soutenir qu'il peut trancher toute affaire ou toute question dont il est saisi sans tenir d'audience publique. En outre, dans le cas de demandes portant sur la détermination de la portée d'une unité de négociation, il n'est pas nécessaire d'envoyer quelque avis que ce soit aux employés (voir *Banque de commerce impériale* (1986) 65 di 1; et 86 CLLC 16,023 CCRT n° 564.)

Qui plus est, NAV Canada n'a invoqué aucun précédent lui permettant d'intervenir au nom des employés prétendument touchés, et les employés eux-mêmes n'étaient pas parties à la demande. La requérante s'est appuyée uniquement sur les observations qu'elle avait formulées dans sa réponse. La Cour a conclu qu'il était trop tard, en appel, pour contester le défaut de tenir une audience, eu égard à la décision du Conseil.

Finalement, NAV Canada a soutenu que le Conseil avait fait preuve d'iniquité en concluant que les éléments soumis par la requérante manquaient de clarté sans lui donner la possibilité de fournir les précisions voulues. La Cour n'a tiré aucune conclusion quant à l'obligation du Conseil d'informer une partie du manque de clarté des éléments de preuve.

Broadcasting Inc. (c.o.b. CFRN-TV)* v. *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, 62 CLRBR (2d) 30; et 2000 CLLC 220-043 (C.A.F. nº A-301-99)

La requérante, Baton Broadcasting Inc., a soutenu que le Conseil avait outrepassé sa compétence en rendant une décision contraire aux principes inscrits dans le *Code canadien du travail* et en s'appuyant sur des documents n'ayant aucun rapport avec l'affaire. Le Conseil avait déclaré que deux stations de télédiffusion distinctes constituaient un employeur unique pour le motif que les droits des employés seraient compromis si ceux de la station d'Edmonton ne pouvaient pas être transférés à la station de Calgary sans perte d'ancienneté. Baton Broadcasting Inc. a soutenu que ce motif n'était pas valable, car les employés ne pouvaient pas demander de transfert avant la signature de la nouvelle convention collective entre l'employeur et les employés de la station d'Edmonton. En rendant une telle décision, le Conseil avait contrevenu au principe de la libre négociation collective.

La Cour a rejeté la demande de révision judiciaire. Elle a conclu que la décision et le raisonnement du Conseil étaient inattaquables. Qui plus est, elle n'était pas convaincue qu'il y avait eu atteinte aux principes de la libre négociation collective et de la liberté d'association. Il n'avait donc pas été établi à sa satisfaction que le Conseil avait outrepassé sa compétence.

Canada (Privacy Commissioner)* v. *Canada (Labour Relations Baord) (2000), 257 N.R. 66; et 2000 CLLC 220-037 (C.A.F. nº A-685-96)

Il s'agit d'un appel de l'examen, par la Section de première instance de la Cour fédérale, de la décision par laquelle le Conseil canadien des relations du travail (devenu le CCRI) a refusé de communiquer au Commissaire à la protection de la vie privée du Canada les notes prises par les membres du Conseil au cours de l'audition d'une plainte. Le juge de première instance a confirmé le refus du CCRT en vertu de l'alinéa 22(1)b) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. La communication de ces renseignements porterait atteinte à l'indépendance et à la liberté intellectuelle des décideurs quasi judiciaires.

La question soulevée devant la Cour d'appel était celle de savoir si les notes constituaient ou non des «renseignements personnels» ne relevant pas du Conseil au sens de l'alinéa 12(1)de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Les notes en question avaient été prises par les membres du Conseil dans le cadre d'une audience, qui constitue une instance quasi judiciaire. La Cour a conclu qu'en leur qualité de représentants du gouverneur en conseil, les membres du Conseil sont investis d'attributions décisionnelles qu'ils doivent exercer de façon indépendante. Les membres du Conseil ne sont pas tenus de prendre des notes et celles-ci ne font pas partie des archives officielles du Conseil ni ne sont conservées dans un fichier sur lequel le Conseil exerce un contrôle.

La Cour a conclu que le Conseil n'exerçait pas le contrôle requis. La Cour a également convenu qu'outre le fait que les notes ne relevaient pas du CCRT, elles étaient considérées par ce dernier comme étant extérieures à ses attributions. En outre, la Cour a conclu que le principe de l'indépendance judiciaire et son corollaire, le principe du privilège décisionnel, appliqués aux tribunaux administratifs, expliquaient l'absence de contrôle que le Conseil, en sa qualité d'institution fédérale, exerce sur les notes.

Ayant conclu que les notes ne relevaient pas d'une institution fédérale, la Cour a rejeté l'appel.

Marine Atlantic Inc.* v. *Canadian Merchant Service Guild (2000), 258 N.R. 112; et 61 CLRBR (2d) 174 (C.A.F. nº A-106-99)

Il s'agit d'une demande de révision judiciaire de la décision du Conseil d'accréditer la Guilde de la marine marchande du Canada à titre d'agent négociateur d'une unité composée de tous les employés travaillant à bord de navires possédés, exploités ou affrétés par Marine Atlantic Inc. L'employeur, Marine Atlantic Inc., a contesté l'ordonnance du Conseil en invoquant les motifs suivants: 1) le Conseil a-t-il violé les principes de justice naturelle en ne motivant pas son ordonnance? 2) Le Conseil a-t-il commis une erreur de droit ou violé des principes de justice naturelle en ne donnant pas à la requérante l'occasion de faire valoir son point de vue oralement? 3) Le Conseil a-t-il rendu une décision manifestement déraisonnable?

En ce qui concerne la première question, la Cour a déclaré qu'avant de demander la révision judiciaire de l'ordonnance, les parties doivent s'enquérir auprès du Conseil des motifs de sa décision. En l'espèce, Marine Atlantic Inc. n'a pas demandé au Conseil de motiver sa décision ni n'a invoqué de raison satisfaisante pour justifier son inaction à cet égard. Il n'y a donc pas eu manquement au principe d'équité en réponse à la première question.

La Cour a également conclu que les arguments invoqués par Marine Atlantic Inc. sur la question du manquement au principe de justice naturelle en raison du défaut de tenir une audience publique étaient sans fondement. La Cour a fait observer que l'employeur n'avait pas formulé d'observations au sujet du rapport de l'enquêteur quand l'occasion lui en avait été fournie. Les parties avaient expressément été invitées à présenter des observations si les parties du rapport dans lesquelles leur thèse était exposée ne leur convenaient pas. Ni l'une ni l'autre n'ont formulé d'observations devant le Conseil au sujet de ce rapport. En outre, rien dans les éléments dont disposait la Cour ne permettait de conclure que l'examen d'observations écrites n'aurait pas été une façon valable de trancher l'affaire.

Enfin, Marine Atlantic Inc. a soutenu que le fait d'avoir inclus les cadres dans l'unité de négociation constituait une décision manifestement déraisonnable. La Cour a admis que certaines fonctions des employés pouvaient comporter un aspect de gestion. S'appuyant sur l'alinéa 16p) et le paragraphe 27(5) du *Code*, la Cour a cependant conclu que le Conseil avait compétence pour déterminer, en se fondant sur l'information fournie et le rapport d'enquête, si un groupe d'employés constitue une unité habile à négocier collectivement. Comme le Conseil avait compétence en l'espèce, la Cour a conclu que l'ordonnance d'accréditation du Conseil n'était pas manifestement déraisonnable.

Halifax Longshoremen's Assn., Local 269* v. *Offshore Logistics Inc. (2000), N.R. 338; and 61 CLRBR (2d) 180 (C.A.F. nº A-425-99)

Il s'agit d'une demande de révision judiciaire de la décision par laquelle le Conseil canadien des relations industrielles a accueilli la demande du syndicat d'inclure les employés de l'employeur dans son accréditation par région géographique au port de Halifax. La demande a été rejetée par la Cour.

L'employeur a soutenu que les employés effectuaient du travail lié à la prospection pétrolière et gazière, un type de travail qui n'entrait pas dans les attributions du syndicat étant donné que la demande soumise au Conseil visait uniquement les employés faisant du débardage. Au quai, les employés chargeaient et déchargeaient les navires de Mobil, tâche à laquelle ils ne consacraient qu'environ 25 % de leur temps. Le Conseil a rejeté la demande d'Offshore Logistics Inc. concernant les tâches effectuées par les employés en cause et a conclu que le chargement et le déchargement des navires par les employés faisaient partie intégrante du travail. Le Conseil avait statué que le travail n'était pas accessoire à la prospection, qu'il s'agissait en réalité de tâches de débardage assujetties à la réglementation fédérale et relevant par conséquent de la compétence du Conseil.

La demande du syndicat a initialement été entendue par un banc du Conseil composé de trois membres. Après l'audience, mais avant que la décision soit rendue, l'un des membres est décédé et un autre s'est retiré. Le président a décidé de poursuivre l'affaire seul et a rendu sa décision. Offshore Logistics Inc. a contesté cette décision au motif qu'elle était manifestement déraisonnable parce qu'elle outrepassait la compétence constitutionnelle du Conseil et qu'elle contrevenait aux principes de justice naturelle car elle avait été rendue seulement par le président.

La Cour a rejeté l'appel au motif qu'il n'y avait pas eu de manquement aux principes de justice naturelle, que le Conseil avait appliqué la législation pertinente, et que le décès inopiné d'un membre du banc n'avait pas perturbé le fonctionnement du Conseil en l'espèce. La Cour a également fait observer que le Parlement avait tranché depuis longtemps la question de savoir si le travail effectué sur les quais était du travail de débardage assujetti à la compétence du Conseil. Selon la Cour, la décision du Conseil n'était pas manifestement déraisonnable.

Enfin, la Cour a rejeté les arguments constitutionnels invoqués par Offshore Logistics Inc. au motif qu'elle n'avait pas signifié l'avis pertinent applicable au procureur général fédéral ou provincial. La Cour a en outre conclu que l'objet d'une révision judiciaire était essentiellement d'examiner des décisions, non pas de trancher de nouvelles questions dont le Conseil n'avait pas été saisi à l'audience. En conséquence, le Conseil était fondé de faire une distinction entre les activités au quai et les activités à la cour de tuyaux au port de Halifax.

Tank Truck Transport Inc. et al* v. *Canada Council of Teamsters et al., dossier n° A-563-99, le 17 novembre 2000 (C.A.F.)

Les requérantes ont demandé la révision judiciaire d'une décision du Conseil.

La Cour a conclu à l'absence d'élément de preuve, exception faite du défaut de la requérante de faire diligence pour se conformer aux Règles de la Cour fédérale (1998). Ces règles visent à apporter une solution à un litige sur le fond de manière juste et rapide, surtout dans les affaires de révision judiciaire.

Sur la question de l'adjudication des dépens, la Cour a conclu que le rejet de la demande pour non-respect du délai prévu ne devrait pas procurer aux requérantes des avantages qu'elles n'auraient pas obtenus si elles avaient présenté un avis de désistement aux termes de la règle 165 des Règles de la Cour fédérale.

La Cour a également déclaré que la règle 380, qui porte sur l'examen de l'état de l'instance, vise à faire en sorte que les litiges dont la Cour est saisie sont tranchés rapidement en conformité avec les Règles, et à éviter les recours abusifs. La Cour doit donc assurer une surveillance active par le truchement des audiences et adjuger les dépens en conséquence quand il y a rejet.

International Brotherhood of Locomotive Engineers* v. *Cairns dossiers n^{os} A-369-00, A-749-00, A-747-99, le 2 mai 2001 [Demande d'autorisation d'interjeter appel devant la 27 septembre 2001 C.S.C. présentée le 28 juin 2001]

La requérante, VIA (appuyée en partie par la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (FIL), a contesté la décision rendue initialement par le Conseil relativement à une plainte de manquement à l'article 37 du *Code*. La plainte de chacun des intimés se rapportait à l'entente sur la composition des équipes (l'entente) négociée par la FIL et VIA. Les prétentions particulières avaient trait, selon la Cour, (1) au fait que les chefs de train n'étaient pas tous admissibles d'office à recevoir la formation de mécanicien; (2) à la perte d'ancienneté en raison de l'adoption d'une liste d'ancienneté «descendant» pour les chefs de train ayant reçu la formation; et (3) à l'entente selon laquelle les chefs de train pourraient avoir le droit de «retour» au Canadien National (CN) sans savoir si cette dernière acceptait ces transferts.

Ayant déterminé qu'il avait compétence pour entendre l'affaire, le Conseil a conclu que la FIL n'avait pas représenté les intérêts des chefs de train de manière objective ni n'avait protégé leur sécurité d'emploi et leurs droits d'ancienneté. Le Conseil a donc ordonné à la FIL et à VIA de reprendre les négociations sur les trois points mentionnés précédemment. Le banc de révision a confirmé la décision de la Vice-présidente et a statué que le redressement accordé n'allait pas à l'encontre des principes de justice naturelle ni n'était incompatible avec les objectifs visés par le *Code*.

Dans le cadre de l'examen des décisions du Conseil, la Cour a déterminé qu'elle devait se prononcer sur la question de savoir si la décision finale portait sur une question que le

Parlement avait habilité le Conseil à trancher. La Cour a examiné divers facteurs, y compris l'existence d'une clause privative très claire, à savoir l'article 22 du *Code,* qui précise que les décisions du Conseil ne sont pas susceptibles de révision, sauf s'il y a eu fraude, erreur de compétence, ou manquement aux principes de justice naturelle. La Cour doit tenir compte d'un deuxième facteur, soit l'expertise du Conseil par rapport à celle de la Cour. La Cour a fait observer que « le CCRI avait été habilité par le Parlement à administrer une structure des relations de travail très complexe axée sur la recherche de l'équilibre entre les intérêts des employeurs, des syndicats et des employés afin de maintenir la paix syndicale» (traduction). L'expertise des tribunaux judiciaires pour trancher les questions soulevées dans la plupart des conflits de travail est quant à elle plus limitée. La troisième série de facteurs dont la Cour doit tenir compte est l'objet de la loi et de la disposition pertinentes.

En ce qui concerne l'article 37, le Parlement a interdit aux syndicats d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés qu'ils représentent. Ce devoir de représentation juste n'est pas illimité. Par conséquent, compte tenu de l'objet et des objectifs du *Code*, ce devoir est circonscrit au domaine de compétence où le syndicat est le plus susceptible d'abuser de son pouvoir exclusif de négocier avec l'employeur. La Cour a conclu qu'aux fins de l'interprétation de l'article 37 le Conseil devait adopter une optique contextuelle générale. En conséquence, la norme de contrôle applicable est celle de la décision manifestement déraisonnable.

La Cour devait déterminer si le Conseil, en statuant que l'alinéa 50b) du *Code* accordait aux chefs de train des droits prévus dans la convention collective a interprété l'article 37 de manière si manifestement déraisonnable qu'il ne pouvait en toute logique s'appuyer sur le *Code* et la législation pertinente. Dans le cadre de son analyse, la Cour a fait siennes les observations formulées par le juge La Forest dans l'arrêt *CAIMAW, section locale 14* c. *Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983. Celui-ci a déclaré aux pages 1003 et 1004 qu'un tribunal a le droit de commettre des erreurs, «pourvu qu'il n'agisse pas de façon «déraisonnable au point de ne pouvoir rationnellement s'appuyer sur la législation pertinente et d'exiger une intervention judiciaire». Le juge La Forest a déclaré en outre que «... Les clauses privatives ... constituent des exercices permis du pouvoir du législateur et, dans la mesure où elles restreignent la portée du contrôle judiciaire dans le cadre des pouvoirs constitutionnels, la Cour devrait respecter cette restriction et s'en remettre à la décision de la Commission.»

La Cour a conclu que l'interprétation de l'article 37 retenue par le Conseil n'était pas manifestement déraisonnable. L'ordonnance du Conseil avait un lien logique avec le manquement du syndicat et ses conséquences. Le Conseil a conclu que la FIL avait manqué à son devoir de représenter les chefs de train de manière juste relativement aux trois questions particulières liées à l'entente. La Cour a conclu que le redressement ordonné par le Conseil était justifié dans le contexte. La Cour a en outre conclu que l'ordonnance du Conseil était tout à fait compatible avec l'objet du *Code,* à savoir mettre en balance le principe de la libre négociation collective et la protection des employés qui sont représentés par un agent négociateur.

Alliance de la Fonction publique du Canada* c. *Bombardier Inc., [2001] 2 C.F. 429-74-00) [Autorisation d'interjeter appel devant la C.S.C. refusée le 24 mai 2001]

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a demandé la révision judiciaire de la décision par laquelle le Conseil a refusé d'inclure certains employés dans l'unité de négociation de l'AFPC. La demande a été accueillie.

L'AFPC représentait des employés de soutien du ministère de la Défense nationale affectés au programme de formation des pilotes sur des avions «Tutor». En 1998, le ministère a confié les services de soutien sur place en sous-traitance aux requérantes, Bombardier et Frontec. L'AFPC a formulé une demande en vue d'être accréditée à titre d'agent négociateur des employés des sous-traitants.

Le Conseil a conclu que le seul fait que d'anciens employés du ministère de la Défense nationale avaient été affectés au programme de formation au vol des pilotes de l'OTAN au Canada (le NFTC), un programme semblable au programme de formation sur les avions Tutor, ne créait pas une situation de droits du successeur aux termes des articles 44, 47 et 47.1 du *Code*. Le Conseil a statué que le programme NFTC était suffisamment différent de l'ancien programme de formation sur avions Tutor pour constituer une nouvelle entreprise.

La Cour d'appel a conclu que le Conseil avait outrepassé sa compétence en révoquant les droits de négociation des employés du programme NFTC et il a annulé sa décision. La Cour a conclu que le Conseil n'avait pas le pouvoir de limiter la durée d'une convention collective qui était en vigueur avant le départ des employés. La Cour a conclu que le Conseil s'était appuyé sur des précédents inapplicables et qu'il avait commis des erreurs de droit manifestement déraisonnables, en particulier lorsqu'il avait conclu que le programme NFTC était un programme complètement différent.

British Columbia Terminal Elevator Operators' Assn.* c. *Syndicat international des débardeurs et magasiniers - Canada et ***Grain Workers' Union, section locale n° 333***, dossier n° A-233-99, le 21 mars 2001(C.A.F.)

Le 25 janvier 1999, des membres de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) ont dressé une ligne de piquetage dans le cadre d'une grève légale les opposant à leur employeur, la Commission canadienne des grains. Les grévistes ont convaincu des membres du Grain Workers' Union, section locale n° 333 (GWU), et du Syndicat international des débardeurs et magasiniers - Canada (SIDM) travaillant pour divers employeurs de ne pas traverser la ligne de piquetage. Le chargement des grains sur les navires dans les installations terminales en Colombie-Britannique s'en est ainsi trouvé perturbé. Les employeurs concernés (les intimées) ont présenté une demande au Conseil, alléguant que les membres du GWU et du SIDM avaient contrevenu au paragraphe 87.7(1) du *Code*, qui traite précisément des activités liées au chargement des navires céréaliers pendant une grève ou un lock-out. Subsidiairement, les employeurs ont demandé au Conseil de déclarer que le GWU s'était livré à des activités de grève, en violation de l'article 89 du *Code*.

Le Conseil a conclu qu'il n'avait pas compétence pour rendre l'ordonnance demandée par l'employeur en vertu du paragraphe 87.7(3) du *Code* car la disposition ne s'applique pas aux grèves des employés de la Commission canadienne des grains, dont les relations de travail sont régies par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Le Conseil a toutefois accordé la réparation subsidiaire demandée par l'employeur en déclarant que les membres du GWU avaient déclenché une grève en contravention avec l'article 88.1, ainsi que les paragraphes 89(1) et 89(2) du *Code*. En ce qui concerne les membres du SIDM - Canada, le Conseil n'avait pas reçu de demande d'ordonnance semblable. La Cour a toutefois fait observer que la situation de ces employés n'était pas différente en principe de celle des membres du GWU.

Les requérantes, le SIDM et le GWU ont demandé la révision judiciaire de la décision du Conseil. Les syndicats ont soutenu que le Conseil avait rendu une décision manifestement déraisonnable en s'appuyant sur l'ajout de l'article 88.1 dans le *Code* en 1998 pour conclure que le Parlement «cherchait vraisemblablement à traiter les grèves avec plus de sérieux». Si le tribunal ne souscrivait pas non plus aux vues du Conseil au sujet du nouvel article 88.1, il a toutefois conclu qu'un vice dans les motifs d'un tribunal ne vient pas nécessairement justifier une conclusion que sa décision était manifestement déraisonnable. La Cour a statué que le vice n'avait pas eu d'incidence sur le raisonnement du Conseil.

La Cour a également entendu les arguments fondés sur la Charte invoqués par l'intervenant, le Congrès du travail du Canada (CTC), même si celui-ci avait essayé à la toute dernière minute de présenter à la Cour un avis de question constitutionnelle. La valeur de la Charte qu'a avancée l'intervenant portait que, même si le droit de grève n'est pas protégé par la Constitution, il ne s'ensuit pas «qu'il n'y a pas de protection constitutionnelle de la liberté de chaque travailleur d'exprimer son avis ou son engagement par rapport aux principes de la solidarité syndicale en respectant les lignes de piquetage légales d'autres employés». La Cour a conclu qu'elle n'avait pas à se prononcer sur l'existence d'une telle protection constitutionnelle. Elle a simplement déclaré que cette valeur n'était pas encore reconnue dans la Charte. La Cour a considéré que l'interprétation d'une valeur de la Charte était une tentative déguisée de la part du CTC de soulever une question constitutionnelle qui n'avait pas été soulevée dans le cadre de la procédure, et elle a rejeté sommairement la question.

Annexe D

Aperçu du ministère

A. Mandat, mission et valeurs

La *Loi constitutionnelle de 1867* confère aux provinces la compétence à l'égard de «la propriété et des droits civils», ce qui signifie que la négociation des conventions collectives renfermant les conditions d'emploi des employés est réglementée par les provinces. Toutefois, la *Loi constitutionnelle* accorde une compétence exclusive sur certains secteurs de l'économie au Parlement, qui a jugé bon d'adopter des lois régissant les questions d'emploi dans les secteurs qui lui sont constitutionnellement réservés. Ces lois sont contenues dans le *Code canadien du travail*, qui est divisé en trois parties:

Partie I-	Relations du travail
Partie II-	Sécurité et santé au travail
Partie III-	Normes du travail

La Partie I du *Code* énonce les conditions que doivent remplir les syndicats pour acquérir le droit légal de représenter des employés aux fins de la négociation de conventions collectives avec leur employeur. Elle décrit en outre le processus qui régit le déroulement des négociations collectives et prévoit des redressements pour contrer les infractions commises par toute partie assujettie aux dispositions du *Code*.

La Partie I du *Code canadien du travail* était demeurée pratiquement inchangée depuis 1972. Toutefois, le projet de loi C-19, la *Loi modifiant le Code canadien du travail (partie I)*, L.C. 1998, ch. 26, entré en vigueur le 1er janvier 1999, a apporté des changements importants au *Code* dans le but de le moderniser et d'améliorer le processus de la négociation collective dans les secteurs d'activité régies par le gouvernement fédéral. La *Loi* a remplacé le Conseil canadien des relations du travail par le Conseil canadien des relations industrielles à titre de tribunal quasi judiciaire, indépendant et représentatif responsable de l'interprétation et de l'application de la Partie I, Relations du travail, et de certaines dispositions de la Partie II, Sécurité et santé au travail, du *Code canadien du travail*.

Le Conseil canadien des relations industrielles a pour ***mandat*** *de favoriser l'établissement et le maintien de relations de travail fructueuses dans toute entreprise relevant de la compétence du Parlement du Canada.*

À l'appui de son mandat, le Conseil a défini la vision et les valeurs suivantes.

- des décisions sur les demandes et les plaintes rendues de façon juste, rapide et économique
- le règlement des affaires à l'aide des mécanismes appropriés de règlement des différends
- un milieu des relations du travail engagé et bien informé
- un Règlement et des pratiques efficaces élaborés en consultation avec les clients

Dans la réalisation de son mandat et l'exercice de ses pouvoirs, le Conseil veut être progressif et innovateur, efficient et efficace, de même que responsable. Le milieu de travail au Conseil favorise l'apprentissage et le perfectionnement, l'harmonie, le travail d'équipe, ainsi que le respect.

Le **rôle** du Conseil consiste à exercer ses pouvoirs conformément au Préambule du *Code,* où il est dit que le Parlement estime «... que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès...». À cette fin, le Conseil cherche à répondre aux besoins du milieu des relations du travail d'un bout à l'autre du Canada dans tous les aspects de l'exécution de son programme.

B. Organisation du ministère

Le Conseil est actuellement composé d'un président, de cinq vice-présidents à temps plein, de six membres à temps plein et de six membres à temps partiel (représentant, à nombre égal, les employés et les employeurs). Les membres à temps partiel ont été nommés le 29 mai 2000 et le vice-président le 25 juin 2001, soit après la période visée par le présent rapport. Tous les membres sont nommés par le gouverneur en conseil: le président et les vice-présidents, pour un mandat maximal de cinq ans, les membres, pour un mandat maximal de trois ans.

Le président est le premier dirigeant du Conseil dont il dirige et supervise les activités en vertu du *Code canadien du travail*, notamment en ce qui a trait à:

- l'attribution et la réattribution aux bancs des affaires dont le Conseil est saisi;
- la composition des bancs et la désignation des vice-présidents chargés de les présider;
- la détermination des dates, heures et lieux des audiences;
- la conduite des travaux du Conseil;
- la gestion des affaires internes du Conseil;
- les fonctions du personnel du Conseil.

L'administration centrale du Conseil se trouve dans la région de la capitale nationale. L'appui au Conseil est assuré par le directeur exécutif et l'avocat général, qui rendent compte

tous deux directement au président. Le directeur exécutif est responsable des opérations régionales, de la gestion des affaires, des services à la clientèle et de la gestion intégrée, des services financiers ainsi que des ressources humaines. La Direction des services juridiques fournit l'aide juridique demandée par le Conseil et agit à titre de conseiller juridique dans la plupart des révisions judiciaires.

Le Conseil a également cinq bureaux régionaux situés à Dartmouth, Montréal, Ottawa, Toronto et Vancouver, avec un bureau satellite à Winnipeg. Ces bureaux sont dotés de professionnels des relations du travail et d'équipes chargées de la gestion des affaires. Chaque bureau régional est dirigé par un directeur régional qui relève du directeur exécutif à Ottawa.